

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra Práva**



**Diplomová práce**

**Personální agentury a agenturní zaměstnávání**

**Bc. Pavel Ondík**

© 2020 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Pavel Ondík

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Personální agentury a agenturní zaměstnávání**

Název anglicky

**Personal agencies and agency employment**

---

### Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy platné právní úpravy vyhodnotit danou problematiku zprostředkování zaměstnání soukromoprávními subjekty a institutu agenturního zaměstnávání v České republice z pohledu vývoje platné právní úpravy vyhodnotit současné podmínky realizace následně získané výsledky porovnat s úpravou Evropské unie a vybraných zemí EU.

### Metodika

- Shromáždění a prostudování literatury pro zpracování zadané práce s využitím metody excerptce
- Roztřídění dle předem stanovených klíčových znaků a provedení obsahové analýzy právních textů jednotlivých částí
- Získání podkladů pro analytickou část práce – konzultace s odborníky, rozhovory, statistická data.
- Vyhodnocení získaných dat metodou syntézy pro zpracování aplikační části práce.
- Sumarizace výsledků, vlastní zjištění.
- Vyhodnocení, diskuze a závěr s využitím metody komparace teoretické a aplikační části práce.

**Doporučený rozsah práce**

60-80 stran

**Klíčová slova**

Personální agentura, agentura práce, agenturní zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, uživatel, agenturní zaměstnanec, kmenový zaměstnanec, dočasné přidělení

---

**Doporučené zdroje informací**

- Barancová, H. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydanie Bratislava: C.H.Beck, 2017, 1424 s. ISBN: 978-80-89603-53-4
- Daněk, M., Vyškovská, M., Fojtíková, J.: Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 1. vydání Olomouc: Anag, 2018, 375 s., ISBN 978-80-7554-148-2
- Evangelu, J. E., Juříčka, O.: Personální agentury: Jejich úloha na trhu práce. 1. vydání Ostrava: KEY Publishing, 2013, 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8
- Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Roučková D., Schmied, Z., Schweiner, P., Tomandlová, L.: ZÁKONÍK PRÁCE prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2019. 12. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2019, 1303s. ISBN 978-80-7554-190-1
- Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 4. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1
- Olšovská, A., Toman, J., Švec, M., Schuszteková, S., Bulla, M.: Agenturné zamestnávania. 1. vydanie Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 383 s. ISBN 978-80-8168-288-9
- Pichrt, J. a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0
- Suchá, B., Vrajík, M., Čermák, T.: Srovnání českého a slovenského zákoníku práce. 1. vydání Olomouc: Anag, 2018, 372 s. ISBN 978-80-7554-157-4
- Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3
- 

**Předběžný termín obhajoby**

2019/20 LS – PEF

**Vedoucí práce**

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 2. 10. 2019

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Personální agentury a agenturní zaměstnávání" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 3. 4. 2020

---

### **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Janě Borské, Ph.D, za věcné připomínky a odborné vedení mé diplomové práce. Rovněž chci poděkovat prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc. za cenné rady při formulování otázek pro aplikační část diplomové práce. Dále bych chtěl poděkovat Ing. Marii Šalatové, za pomoc při rozhovorech se slovenskými potencionálními zaměstnanci a v neposlední řadě chci poděkovat i všem respondentům, kteří souhlasili s rozhovorem a věnovali svůj volný čas, abych naplnil cíle diplomové práce

# Personální agentury a agenturní zaměstnávání

## Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou personálních agentur a agenturního zaměstnávání. Je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část se zaměřuje na právní úpravu personálních agentur, jejich rozdělení a institutu agenturního zaměstnávání, jejich význam a vývoj. V rámci právní úpravy práce zahrnuje mezinárodní úpravu agenturního zaměstnávání a její srovnání s právní úpravou vybraných zemí EU se zaměřením na právní úpravu SR. Dále pak kontrolou agenturního zaměstnávání, kterou provádí státní orgány a v neposlední řadě i rozhodováním Evropského soudního dvora v této oblasti. Praktická část diplomové práce je rovněž rozdělena na dvě části. První část je založena na kvantitativním výzkumu, kdy v rámci dotazníkového šetření byl zjišťován rozvoj agenturního zaměstnávání v ČR. Druhá část pomocí polostrukturovaných rozhovorů, které patří do kvalitativního výzkumu, zjišťovala informovanost o personálních agenturách, jejich druzích, službách. Dále pak informovanost o institutu agenturního zaměstnávání, jeho výhodách, nevýhodách, a postojích k němu ze strany agenturních a potencionálních zaměstnanců

**Klíčová slova:** Personální agentura, agentura práce, agenturní zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, uživatel, agenturní zaměstnanec, kmenový zaměstnanec, dočasné přidělení.

# **Personal agencies and agency employment**

## **Abstract**

The diploma thesis deals with the issue of personal agencies and agency employment is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part focuses on the legal regulation of personal agencies, their division and the institute of agency employment, their importance and development. Within the framework of labour law, it includes the international regulation of agency employment and its comparison with the legislation of selected EU countries with a focus on the Slovak legislation. Furthermore, the control of agency employment carried out by state authorities and last but not least the European Court of Justice decisions in this area. The practical part of the thesis is also divided into two parts. The first part is based on quantitative research, when I examined the development of agency employment in the Czech Republic. The second part, through semi-structured interviews belonging to the qualitative research, surveyed the awareness of personal agencies, their types, and services. Furthermore, awareness of the agency employment services, its advantages, disadvantages, and attitudes towards it by agency employees and potential employees.

**Keywords:** Personal agency, Job agency, agency employment, user, agency employee, tribal employee, temporary assignment.

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>1</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>3</b>
2.1 Cíl práce .....	3
2.2 Metodika .....	4
2.2.1 Metodika teoretické části .....	4
2.2.2 Metodika v aplikační části .....	5
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>7</b>
3.1 Historie zprostředkování práce .....	7
3.2 Zprostředkování zaměstnání .....	9
3.2.1 Vymezení pojmů .....	9
3.2.2 Obecná ustanovení .....	9
3.2.3 Význam agentur práce .....	14
3.2.4 Personální agentura .....	15
3.2.5 Pracovní agentura .....	19
3.2.6 Vývoj personálních agentur po roce 2004 .....	20
3.3 Právní úprava agenturního zaměstnávání.....	25
3.3.1 Mezinárodní právní úprava .....	25
3.3.2 Unijní právní úprava .....	28
3.3.3 Česká právní úprava.....	32
3.4 Porovnání české právní úpravy .....	40
3.4.1 Porovnání české právní úpravy s požadavky unijní úpravy .....	40
3.4.2 Porovnání české právní úpravy a úpravy vybraných unijních států .....	42
3.4.2.1 Agenturní zaměstnávání v Rakousku .....	42
3.4.2.2 Agenturní zaměstnávání v Německu.....	44
3.4.2.3 Agenturní zaměstnávání ve Francii .....	45
3.4.2.4 Agenturní zaměstnávání ve Velké Británii.....	46
3.4.2.5 Srovnání s úpravou Slovenské republiky .....	47
3.5 Agenturní zaměstnávání.....	51
3.5.1 Vymezení pojmů .....	51
3.5.2 Subjekty agenturního zaměstnávání .....	52
3.5.2.1 Agentura práce.....	53
3.5.2.2 Agenturní zaměstnanec .....	53
3.5.2.3 Uživatel.....	53
3.5.2.4 Další subjekty .....	54



3.5.3	Vztahy v rámci agenturního zaměstnávání .....	54
3.5.3.1	Agentura práce – zaměstnanec .....	55
3.5.3.2	Agentura práce – uživatel .....	56
3.5.3.3	Uživatel – agenturní zaměstnanec .....	60
3.6	Pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců .....	63
3.6.1	Rovnost pracovních a mzdových podmínek .....	63
3.6.2	Druhy pracovních smluv .....	67
3.6.2.1	Pracovní smlouva .....	67
3.6.2.2	Dohoda o pracovní činnosti .....	68
3.6.3	Odpovědnost za škodu .....	68
3.7	Kontrola činnosti agenturního zaměstnávání .....	70
<b>4</b>	<b>Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora .....</b>	<b>73</b>
4.1	Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora s náhledem na platnou právní úpravu .....	73
4.2	Judikatura Evropského soudního dvora .....	74
<b>5</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>77</b>
5.1	Dotazníkové šetření .....	77
5.2	Subjekty dotazníkového šetření .....	77
5.2.1	Personální agentury .....	78
5.2.2	Agentury práce .....	79
5.2.3	Uživatel .....	81
5.2.4	Vyhodnocení získaných dat .....	81
5.3	Kvalitativní výzkum .....	82
5.3.1	Vymezení pojmů .....	84
5.3.2	Cíl výzkumu .....	84
5.3.3	Výzkumný vzorek a jeho popis .....	85
5.3.4	Průběh sběru dat .....	86
5.4	Omezení výzkumu .....	87
5.5	Vyhodnocení a interpretace dat .....	88
5.5.1	První okruh: Informovanost o druzích agentur práce, agenturním zaměstnávání a jeho využití? .....	88
5.5.1.1	Informovanost o agenturách práce a jejich druzích .....	88
5.5.1.2	Agenturní zaměstnávání a jeho využití .....	92
5.5.1.3	Vyhodnocení .....	94
5.5.2	Druhý okruh: Postoje k agenturnímu zaměstnávání a zkušenosti s ním z pohledu agenturních a potencionálních zaměstnanců? .....	95
5.5.2.1	Vyhodnocení .....	98

5.5.3	Třetí okruh: Informovanost o podmínkách agenturního zaměstnávání zaměstnanci a potencionálními zaměstnanci? .....	99
5.5.3.1	Vyhodnocení.....	103
5.5.4	Čtvrtý okruh: Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání podle zaměstnanců a potencionálních zaměstnanců: .....	105
5.5.4.1	Vyhodnocení.....	107
5.6	Porovnání dat potencionálních zaměstnanců z ČR a SR .....	108
5.6.1	Vyhodnocení získaných dat u prvního okruhu otázek.....	109
5.6.2	Vyhodnocení získaných dat u druhého okruhu otázek .....	110
5.6.3	Vyhodnocení získaných dat u třetího okruhu otázek.....	112
5.6.4	Srovnání u čtvrtého kruhu otázek .....	113
5.6.5	Vyhodnocení.....	113
<b>6</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>115</b>
6.1	Zhodnocení dotazníkového šetření .....	115
6.2	Zhodnocení kvalitativního výzkumu.....	116
6.3	Návrh doporučení.....	117
<b>7</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>119</b>
<b>8</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>122</b>
8.1	Literární zdroje.....	122
8.2	Seznam právních předpisů .....	123
8.3	Internetové zdroje.....	126
<b>9</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>127</b>

## **Seznam obrázků**

Obr. č. 1 – Znázornění právních vztahu

## **Seznam tabulek**

Tab. č. 1 – Povolená klasifikace zaměstnání pro agenturní zaměstnávání cizinců

Tab. č. 2 – Odpovědi respondentů na otázku č. 1

Tab. č. 3 – Odpovědi respondentů na otázku č. 2

Tab. č. 4 – Odpovědi respondentů na otázku č. 3

Tab. č. 5 – Odpovědi respondentů na otázku č. 4

Tab. č. 6 – Odpovědi respondentů na otázku č. 5

Tab. č. 7 – Odpovědi respondentů na otázku č. 10

Tab. č. 8 – Odpovědi respondentů na otázku č. 11

Tab. č. 9 – Odpovědi respondentů na otázku č. 13

Tab. č. 10 – Odpovědi respondentů na otázku č. 20

Tab. č. 11 – Výhody agenturního zaměstnávání

Tab. č. 12 – Nevýhody agenturního zaměstnávání

## **Seznam grafů**

Graf č. 1 – Vývoj počtu agentur práce (2005 – 2018)

Graf č. 2 – Vývoj agentur práce podle způsobu zprostředkování (2005 – 24. 12. 2019)

Graf č. 3 – Vývoj zprostředkovatelské činnosti agentur práce (2008 – 2015)

Graf č. 4 – Zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. a), ZoZ (2013-2018)

Graf č. 5 – Počet přidělených zaměstnanců (2013-2018)

Graf č. 6 – Zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b), ZoZ (2013-2018)

Graf č. 7 – Podíl dočasně přidělených občanů v %(2013-2018)

## Seznam zkratek

APA	Asociace pracovních agentur
AZ	Agenturní zaměstnanec
CPZ	Český potenci potenciální zaměstnanec
CZP	Český zákoník práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
EHP	Evropský hospodářský prostor
EK	Evropská komise
ESD	Evropský soudní dvůr
EU	Evropská unie
GDPR	Ochrana osobních údajů
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MV	Ministerstvo vnitra České republiky
ObčZ	Občanský zákoník
SPZ	Slovenský potenciální zaměstnanec
SZP	Slovenský zákonník práce
ÚP	Úřad práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZSZ	Zákon o službách zaměstnanosti
ZoIP	Zákon o inspekci práce

# 1 Úvod

Téma personálních agentur a agenturní zaměstnávání je v dnešní době aktuální a zajímavé, a to především z hlediska soukromoprávních aspektů. Důvodem je i fakt, že institut agenturního zaměstnávání je poměrně mladým institutem v pracovním právu, a to i přesto, že počátky zprostředkování práce sahají dalece do historie. První personální agentury, začaly vznikat v 19 století a jejich větší rozvoj se datuje se začátkem 20 století a trvá do dnes.

V České republice byl rozvoj tohoto odvětví po roce 1948 úplně zastaven, a to z důvodu změny politického systému, který se projevil ve státem řízené ekonomice a změnách v právním řádu. Socialistický právní řád neznal personální agentury a ani agenturní zaměstnávání. Ke změnám v uvedené oblasti u nás začalo docházet až po roce 1989, kdy v roce 1991 je přijat zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, který umožnil vydávat povolení ke zprostředkování zaměstnání a umožnil podnikání v tomto oboru. Zákon, ale neřešil agenturní zaměstnávání, dočasné přidělení a dočasné přidělení zaměstnance k uživateli.

Institut agenturního zaměstnání je zajímavý i tím, že jde o institut, jehož základ nacházíme v pracovní právní úpravě, a to v zákonech č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění (dále jen ZoZ) a zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění, (dále jen CZP) a zároveň zasahuje do oblasti občanského práva, a to na základě vztahu mezi agenturou práce a uživatelem.

Od legalizace institutu agenturního zaměstnávání do novely občanského zákoníku v roce 2012 zasahoval i do oblasti obchodního práva. Uvedený institut se rychle rozvíjí, a to především z důvodu, že agenturní zaměstnávání umožňuje v době rychle se rozvíjející globální ekonomiky flexibilní využití pracovní síly. Firmy musí rychle reagovat na poptávku trhu a měnící se podmínky na něm. Aby byly konkurence schopni, musí rychle reagovat na potřeby výroby a služeb. Jednou z možností, jak rychle reagovat na tyto je i potřeba flexibilně měnit strukturu zaměstnanců. Proto ve stále větší míře výše uvedený problém řeší pomocí agenturních zaměstnanců. Zároveň s tím dochází u firem ke snížení administrativních nákladů na vedení mzdové agendy. Institut má i pozitivní dopad pro agenturní zaměstnance, a to především pro zaměstnance bez praktických zkušeností. I přes

pozitiva, která napomáhají zaměstnanosti, nesmíme zapomínat na právní ochranu zaměstnanců, kteří jsou jednou ze stran smluvních vztahů.

Diplomová práce se zaměřuje na právní úpravu personálních agentur, jejich rozdělení a institutu agenturního zaměstnávání, jejich význam a vývoj, a to především se zaměřením na CZP a ZoZ, v návaznosti na mezinárodní právní předpisy. Pozornost věnuji porovnání české právní úpravy s požadavky unijní úpravy, kterou jsme jako členský stát EU zahrnuli do našich právních předpisů a porovnání s úpravou vybraných zemí EU se zaměřením na úpravu Slovenské republiky. Zároveň poukážu na kontrolu agenturního zaměstnávání, která je prováděna státními orgány k tomu oprávněnými dle platných právních předpisů a rozhodováním Evropského soudního dvora (dále jen ESD) v této oblasti

Praktická část je zaměřena na rozvoj soukromoprávních agentur práce, jejich službách, informovanosti o institutu agenturního zaměstnávání, jeho výhodách, nevýhodách a postojem k agenturnímu zaměstnávání ze strany agenturních zaměstnanců a potencionálních zaměstnanců.

Závěr práce obsahuje shrnutí problematiky zprostředkování práce soukromoprávními subjekty, jeho vývoj a rozvoj institutu agenturního zaměstnávání. Vyhodnocení tohoto vývoje a na základě zjištěných skutečností případně navrhnout jeho úpravy.

## **2 Cíl práce a metodika**

V této části práce bude představen cíl práce a v rámci metodiky budou popsány druhy analýz a sociologických metod v teoretické části. V praktické části bude řešen způsob výzkumu, výzkumných otázek a jejich vyhodnocení.

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je na základě rozboru platné právní úpravy problematiky personálních agentur a agenturního zaměstnávání vyhodnotit dané téma z pohledu platné právní úpravy, pohledu soukromoprávních subjektů na zprostředkování zaměstnání a institut agenturního zaměstnávání, se zaměřením na druhy personálních agentur a kontrolní činnost ze strany státu.

Jedním z dílčích cílů práce je porovnání právní úpravy institutu agenturního zaměstnávání a jeho začlenění do českého právního systému, s implementací mezinárodně právních ustanovení a unijní úpravy dané problematiky. Porovnat a poukázat na rozdíly s právní úpravou agenturního zaměstnávání vybraných zemí EU se zaměřením na srovnání naší právní úpravy s úpravou Slovenské republiky.

Dalším dílčím cílem je poukázat v rámci agenturního zaměstnávání na rozhodovací praxi ESD a seznámit s vybranými rozsudky tohoto evropského soudu v dané oblasti pracovního práva.

Cílem praktické části je na základě provedeného výzkumu a jeho vyhodnocení, zjistit obecnou informovanost o personálních agenturách, jejich druzích a rozdílech mezi nimi. Zmapovat rozvoj personálních agentur a institutu agenturního zaměstnávání v České republice. Zhodnotit jeho přínosy i negativa, a to jak z hlediska uživatelů a agentur práce, tak i z pohledu zaměstnanců agentur práce a potencionálních zaměstnanců.

Dílčím cílem je zjistit za pomoci výzkumných otázek informovanost o agenturním zaměstnávání a postoje agenturních zaměstnanců a potencionálních zaměstnanců k němu. K dosažení tohoto cíle byly vypracovány výzkumné otázky, které budou rozděleny do několika okruhů.

## **2.2 Metodika**

Teoretická část práce se bude zabývat analýzou právních úprav ze sekundárních zdrojů a porovnat je za pomoci sociologických metod. V metodice praktické části práce bude řešena strategie výzkumu, způsob sběru dat, výběru respondentů, jednotlivých způsobů dotazování a otázek.

### **2.2.1 Metodika teoretické části**

V teoretické části práce bude analyzována právní úprava personálních agentur a institutu agenturního zaměstnávání. Informace budou čerpány ze sekundárních zdrojů, převážně studiem právní úpravy, a to nejen z naší, ale i z mezinárodních smluv, unijní právní úpravy a vybraných zemí EU se zaměřením na Slovenskou republiku, dále komentářům k jednotlivým zákonům, odborné literatury, a rozhodnutím ESD.

Hlavními právními předpisy pro uvedenou problematiku je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen CZP), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoZ), mezinárodní směrnice a směrnice EU, a v rámci srovnání vybraných unijních zemí jejich platné právní úpravy, hlavně zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, Slovenské republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen SZP).

S použitím metody deskripce budou popsány základní charakteristiky personálních agentur a institutu agenturního zaměstnávání. Institutem agenturního zaměstnávání bude podrobně vysvětlen vztah mezi, agenturou práce a uživatelem, agenturou práce a zaměstnancem, uživatelem a agenturním zaměstnancem, dále druhy pracovních smluv, odpovědnost za škodu a kontrolní činnost v rámci agenturního zaměstnání.

Při srovnání naší právní úpravy s úpravou vybraných unijních států bude využito komparativní metody, a to především při srovnání se Slovenskou právní úpravou. Rozhodovací pravomoc ESD je doložena vybranými rozsudky tohoto soudu v oblasti pracovního práva a vztahující se k uvedené problematice.

V rámci práce jsou použité odkazy na zdroje a citace uváděny pod čarou.



## 2.2.2 Metodika v aplikační části

Aplikační část práce bude hledat odpovědi na otázky, které jsou uvedeny v cíli práce týkající se obecného povědomí o personálních agenturách, jejich druzích, rozdílech a institutu agenturního zaměstnávání, z pohledu uživatele, agentury práce, agenturních zaměstnanců a potencionálních zaměstnanců. Dále pak postoji agenturních a potenciálních zaměstnanců k agenturnímu zaměstnávání a v neposlední řadě i rozvojem personálních agentur. Metodou kvantitativního výzkumu se budu zabývat rozvojem agentur práce. Za pomoci dotazníkového šetření budou shromažďována data vybraných agentur, agentur práce a uživatelů, a to za období let 2016 až 2018. Respondenti budou odpovídat na otázky, o počtu agenturních zaměstnanců, počtu zprostředkování zaměstnání, počtu přidělených zaměstnanců atd. Pro tato šetření bude vypracován pro každý okruh dotazovaných zvláštní dotazník. Způsob vyhodnocení dotazníků bude záviset na ochotě spolupráce dotazovaných subjektů. Pokud se podaří získat od respondentů dostatečné množství vyplněných dotazníků z každé skupiny, bude provedeno vyhodnocení jednotlivých skupin jako reprezentativního vzorku s uvedením procenta respondentů a jejich geografického rozložení, a u personálních agentur procentuální podíl z jejich celkového počtu v ČR. Pokud se nepodaří získat ucelený pohled z došlých odpovědí nebo budou roztržštěné a velmi širokého spektra, budou výsledky zpracovány jako sonda do fungování personálních agentur.

V druhé části se autor bude zabývat informovaností o institutu agenturního zaměstnávání a postoji agenturních zaměstnanců a potenciálních zaměstnanců k agenturnímu zaměstnávání a také důvody, které jsou směrodatné pro jejich rozhodování, chování a přístup. Ke zjištění těchto postojů se autor zaměří na konkrétní znalosti o agenturním zaměstnávání, jejich zkušenosti s touto formou zaměstnávání a jejich chování v konkrétních případech. V rámci uvedeného kvalitativního výzkumu budou vypracovány konkrétní otázky, které budou rozděleny na několik okruhů. První okruh otázek, se bude věnovat zprostředkování zaměstnávání obecně, znalostech rozdílů mezi agenturami a agenturami práce, znalostí o principu agenturního zaměstnávání, názorů na něj a popřípadě i využití tohoto druhu zaměstnávání. Druhý okruh otázek bude řešit konkrétní znalosti o agenturním zaměstnávání a zkušenosti s tím to institutem. Třetí okruh zjišťuje znalosti podmínek a právních předpisů, které se týkají agenturního zaměstnávání. Poslední, čtvrtý okruh, bude zjišťovat výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání z pohledu respondentů. Uvedená problematika bude vyhodnocena z pohledu agenturních zaměstnanců

a potenciálních zaměstnanců agentur práce. Otázky byly vypracovány tak, aby jejich formulace byly srozumitelné pro obě skupiny dotazovaných.

Respondenti budou vybráni metodou záměrného výběru, tato metoda umožňuje zkoumání do hloubky, a to z důvodů výběru osob bohatých na informace. Metoda je založena na výzkumníkovi a jeho mínění, co by mělo být pozorováno a co je možné pozorovat.<sup>1</sup>

Jako technika sběru dat bude použita metoda dotazování, a to konkrétně metoda kvalitativního polostrukturovaného rozhovoru. V jeho průběhu budou mít respondenti dostatek prostoru pro své vyjádření.

V kapitole vyhodnocení a diskuze budou za použití metody komparace, kompilace a syntézy vyhodnoceny výsledky výzkumu z teoretické a aplikační části práce. Na základě vyhodnocení provedeného výzkumu budou v kapitole Závěr navržena opatření ke zjednání nápravy případně zjištěných nedostatků a budou navržena další opatření ke zlepšení činnosti personálních agentur a agentur práce.

---

<sup>1</sup> Disman, M., Jak se vybírá sociologická znalost. 4 vydání, Praha, Karolinum 2011, 372 s., ISBN: 978-80-246-1966-8

### 3 Teoretická východiska

Kapitola je zaměřena na charakterizování pojmů personální a pracovní agentura, názvosloví, předmětu poskytovaných služeb a jejich obsahu.

#### 3.1 Historie zprostředkování práce

Pokud bychom se obyvatel v České republice zeptali, kdy se začalo rozvíjet zprostředkování zaměstnání a institut agenturního zaměstnávání, většina by odpověděla, že po roce 1989. Což je sice pravda, jelikož v době od roku 1945 do roku 1989, nebylo zprostředkování zaměstnání povoleno. Většina dotázaných si na období před rokem 1945 již nevzpomene nebo jej vůbec nezažila. Někteří by možná odpověděli, že zprostředkování zaměstnání začalo vznikat s rozvojem průmyslové výroby. Uvedená myšlenka se zdá být na první pohled jako logická a správná, ale opak je pravdou.

Ke zprostředkování zaměstnání a agenturního zaměstnávání začalo docházet podstatně dříve, ale ne v takové podobě, jak jej známe dnes. K najímání dočasné pracovní síly začalo docházet již v době, kdy se lidé začali živit pěstováním plodin a chovem zvířat. V tomto období se začíná objevovat poptávka po lidské práci, a to především při sezonních pracích (období sklizně plodin). Na uvedenou práci farmáři a jejich rodiny nestačili a začali si najímat dočasnou pracovní sílu.

Najímání dočasné pracovní síly bylo běžné i ve starověkém Řecku, uvádí Tomáš Martínéz<sup>2</sup>. V části Atén již v 5 století existovalo místo, kde se pravidelně shromažďovali námezdní pracovníci, a i zde si zaměstnavatelé z řad farmářů nebo i jiných odvětví najímali, tyto pracovníky.

S prvními zprostředkovateli práce se podle Martínéze setkáváme ve středověkém Sumeru. Sumeřané pochopili, že je výhodné oddělit organizační stránku od pracovní stránky. V tomto směru sehrál velkou roli duchovní stav, který měl velký respekt a organizoval přidělení pracovníků k různým veřejným projektům, kterých bylo velké množství. Pro uskutečnění těchto projektů bylo za potřebí velké množství pracovníků, kteří

---

<sup>2</sup> Tomáš Martínéz, *The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies*, Transaction Publishers 1976, ISBN 0-87855-0941.

by zde pracovali na těchto stavbách. Duchovní stav nejen přiděloval jednotlivé pracovníky, ale vedl i jejich pracovní dobu, na hliněných tabulkách a rovněž jim vyplácel mzdu<sup>3</sup>.

V novodobější historii se projevila poptávka po pracovní síle u kolonizátorů Ameriky, a to opět především ze strany farmářů. Tato poptávka po nové pracovní síle u kolonizátorů Ameriky vedla ke vzniku zprostředkovatelů práce. Ti zajišťovali evropské pracovníky, kteří se zavazovali na určitou dobu závazné práce a převážně pracovali jako sluhové nebo námezdní pracovní síly. Zpočátku pracovali převážně na polích. Jejich odměnou většinou byla úhrada nákladů na cestu, ubytování, strava a ošacení po dobu smlouvy. Takovýmto smlouvám se říkalo vázané kontrakty. Těchto smluv především využívali lidé v hmotné nouzi, kteří v podstatě prodávali svou osobní svobodu, a z tohoto důvodu se na tyto zprostředkovatele nahlíželo s despektem. Zprostředkovatelé dostávali odměnu za každého dodaného pracovníka.

Personální agentury (dále jen agentury), tak jak je známe, se začaly rozvíjet zhruba v 19. století. Jejich rozmach je spojen s průmyslovou revolucí. V USA vznikly první agentury postupnou přeměnou z agentur poskytujících pracovníky pro kolonizaci Ameriky. Takto vzniklé agentury fungovaly již na dnešních principech. Přešlo se z vázaných kontraktů a odměny za dodaného pracovníka, na přírážku ke mzdě pracovníka a registračního poplatku vybíraného od samotného pracovníka.

I u nás mají personální agentury svůj historický vývoj. Již v době Rakouska-Uherska, kdy Císařským patentem ze dne 20. 12. 1859, jimž se vydává Řád živnostenský, v §§ 21a až 21f, je řešeno živnostenské zprostředkování služeb a míst<sup>4</sup>. Uvedený zákon zůstal v platnosti i po vzniku samostatného Československa v roce 1918. Do roku 1945, byly přijaty další zákony ohledně zprostředkování práce a zprostředkovatelen práce. Tyto zákony byly přijaty na základě změn ve společnosti, příchodu hospodářské krize a v neposlední řadě okupaci Československa. Po vítězném 1948 únoru a politickým změnám, byl vývoj personálních agentur přerušen.

---

<sup>3</sup> Uvedený systém je shodný s principem dnešních agentur práce, kdy uživatel nevstupuje do pracovně-právního vztahu s pracovníkem, nevyplácí mu mzdu a veškerá práva a povinnosti z pracovně-právního vztahu jsou jen mezi pracovníkem a agenturou práce.

<sup>4</sup> 227/1859 ř.z, <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.-seam?documentId=onrf6mjygu4v6mrsg4wta>

## 3.2 Zprostředkování zaměstnání

V České republice zprostředkovávat zaměstnání mohou krajské pobočky Úřadu práce jako veřejná personální agentura a na základě povolení i soukromé agentury práce, které můžeme rozdělit na personální agentury (dále jen agentury) a agentury práce. Úřad práce, je řízen MPSV a zabývá se zprostředkováním zaměstnání, evidenci nezaměstnaných, vyplácením dávek v nezaměstnanosti a jinou činností dle platných právních předpisů.

### 3.2.1 Vymezení pojmů

**Personální agentura** je soukromá zprostředkovatelna práce, která vyhledává pro firmy – zaměstnavatele vhodné uchazeče na volná pracovní místa. Firmy zaměstnávají tyto uchazeče na hlavní nebo vedlejší pracovní poměr jako své zaměstnance. Agentura uchazeče nezaměstnává, pouze zprostředkovává zaměstnání uchazeči u zaměstnavatele.

**Pracovní agentura** na rozdíl od personální agentury nevyhledává zaměstnance na konkrétně danou pozici pro klienta, ale sama uchazeče o práci zaměstnává a uzavírá s ním pracovní smlouvu. Agentura práce se stává poskytovatelem pracovní síly, kterou dočasně přiděluje k uživateli na základě jejich požadavků.

### 3.2.2 Obecná ustanovení

V úpravě českého právního řádu není rozlišeno mezi personální a pracovní agenturou. Všechny soukromé a veřejné personální a pracovní agentury jsou nazývány jako agentury práce.<sup>5</sup> Agentury práce (dále jen agentura práce či agentura) jsou organizace, jejímž cílem je zprostředkování zaměstnání mezi zájemcem z řad žadatelů o práci a zaměstnavatelem, který poptává pracovní sílu.

---

<sup>5</sup> § 14 odst. 3, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23. 7. 2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

Zákon ZoZ definuje v § 14 odst. 1 zprostředkování zaměstnání jako:

- a) *Vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.*
- b) *Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.*
- c) *Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí<sup>6</sup>.*

Z výše uvedené definice zprostředkování lze vyvodit rozdělení pracovních agentur na personální agentury, které zprostředkovávají zaměstnání podle písm. a) a c), a pracovní agentury, které zprostředkovávají zaměstnání podle písm. b).

Zprostředkovávat zaměstnání dle § 14 odst. 3 ZoZ mohou:

- *krajské pobočky Úřadu práce (dále jen úřad práce),*
- *právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování (dále jen agentury práce)<sup>6</sup>.*

Z toho vyplývá, že pracovní agentury rozlišujeme na soukromé (agentury práce) a veřejné (Úřad práce). Úřad práce, agentury práce jsou podle zákona o zaměstnanosti povinny spolupracovat. Konkrétní spolupráce vždy závisí na podmínkách a dané lokalitě. Většinou je tato spolupráce přínosná pro obě strany.

Agenturou práce se rozumí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb na trhu práce na základě povolení podle ustanovení § 14 odst. 3b) ZoZ. Povolení na zprostředkování zaměstnání vydává na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby Generální ředitelství Úřadu práce. Fyzické nebo právnické osoby, které žádají o povolení, ke zprostředkování mohou žádat dle § 58 odst. 1 ZoZ o povolení na:

- *povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky,*
- *povolení ke zprostředkování zaměstnávání cizinců na území České republiky,*
- *povolení ke zprostředkování do zahraničí.*

Povolení může být vydáno na jednu nebo i více uvedených územních možností. V žádosti se již neuvádí vymezení územního obvodu, jelikož žadatelé většinou žádali

---

<sup>6</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23. 7. 2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

povolení pro celé území České republiky, a to z důvodu zrušení uvedeného požadavku pro nadbytečnost. Podmínky pro udělení povolení jsou stanoveny v § 60 ZoZ.

U fyzické osoby to je:

- dosažení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,<sup>7</sup>
- odborná způsobilost,<sup>8</sup>
- bydliště na území ČR.

U právnické osoby, která žádá o povolení zprostředkování zaměstnání je podmínkou udělení povolení, splnění podmínky ZoZ § 60 odst. 10, fyzickou osobou, která plní funkci odpovědného zástupce.

V případě, že o povolení žádá osoba vymezena v zákoně o volném pohybu služeb<sup>9</sup>, musí splňovat stejné podmínky jako fyzická osoba. Pokud nemá bydliště na území České republiky, uvádí doručovací adresu na území České republiky. Uznání odborné způsobilosti a praxe se řídí zvláštním právním předpisem<sup>10</sup>. V případě právnické osoby musí odpovědný zástupce splňovat podmínky podle § 60 odst. 3 až 6 a 8, ZoZ.

Fyzická osoba může být ustanovena do funkce odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a nesmí být současně držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba. S ustanovením do funkce musí fyzická osoba souhlasit. Tento souhlas je součástí žádosti o povolení zprostředkování právnické osoby.

---

<sup>7</sup> Za bezúhonnou se pokládá fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Tuto skutečnost dokládá výpisem z Rejstříku trestů ne starším 3 měsíců. Zahraniční fyzická osoba dokládá způsobilost též odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je občanem i státy ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala, déle než 6 měsíců, v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným orgánem správním nebo soudním orgánem příslušného státu, nesmí být starší 3 měsíců, § 60 odst. 4 a 5, zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

<sup>8</sup> Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, ve kterém má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitou a nejméně pětiletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru pro který má být zprostředkování povoleno, § 60 odst. 8Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

<sup>9</sup> Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu osob, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 20.7.2009, v částce 66, na str. 3026 – 3032, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4v6mrsgiwti>

<sup>10</sup> Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.1.2004, v částce 7, na str. 290 – 333, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6mjfzrwcjmjngeya>

Další podmínkou pro udělení zprostředkování je podle § 60a ZoZ souhlasné stanovisko Ministerstva vnitra na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce. Ministerstvo je povinno závazné stanovisko doručit generálnímu ředitelství Úřadu práce do 15 pracovních dnů ode dne doručení žádosti. V případě, že tak neučiní, má se za to, že s udělením žádosti souhlasí.

Žádost o povolení zprostředkování musí obsahovat identifikační číslo žadatele, předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno, druhy prací, adresy svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět. Fyzická osoba dále dokládá potvrzení o bezúhonnosti a doklad o odborné způsobilosti. Právnická osoba dokládá identifikační údaje odpovědného zástupce, potvrzení o bezúhonnosti a odborné způsobilosti odborného zástupce, dále pak písemné prohlášení odpovědného zástupce se souhlasem s ustanovením do funkce a výpis z obchodního rejstříku.

Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je zpoplatněno správním poplatkem.<sup>11</sup>

- 25 000,- Kč, je stanoven správní poplatek, pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele,
- 15 000,- Kč, je stanoven správní poplatek, při vydání opakovaného povolení ke zprostředkování zaměstnání za účelem výkonu práce fyzické osoby pro uživatele,
- 5 000,-Kč, je stanoven správní poplatek pro vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele.

V povolení ke zprostředkování zaměstnání je uvedena doba, na kterou je povolení vydáno. Na dobu neurčitou se vydává povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ, fyzickým nebo právnickým osobám, na něž se vztahuje zákon o volném pohybu služeb. Povolení dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ, je vydáváno na dobu 3 let, při opakované žádosti o povolení se povolení vydává na dobu neurčitou, ale jen v případě, že dosavadní povolení nezaniklo.

Povolení ke zprostředkování zaniká, smrtí fyzické osoby, zánikem právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku, uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno a rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce

---

<sup>11</sup> Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 17.12.2004, v částce 215, na str. 11502 – 11519, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nrtgqxhazrrfuya>



o odejmutí povolení. Generální ředitelství Úřadu práce svým rozhodnutím může odejmout povolení o zprostředkování zaměstnání a fyzické nebo právnické osobě pokud:

- přestane splňovat podmínky pro vydání povolení, uvedené v § 60 ZoZ,
- právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti<sup>12</sup>, která spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
- zprostředkovává zaměstnávání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo dobrými mravy,
- zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění, nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání takového pojištění,
- poruší povinnosti, které agenturám práce stanoví § 308 nebo 309 CZP,
- opakovaně poruší povinnosti podle § 59 ZoZ,
- o to požádá.

Na základě podnětu Ministerstva vnitra, zahájí generální ředitelství Úřadu práce řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání. V tomto řízení vydá Ministerstvo vnitra nové stanovisko podle § 60a ZoZ.

Další povinnosti agentur práce je vést evidence o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání a předávat je státní správě. Tato povinnost je stanovena v § 59 ZoZ a agentury musí evidovat:

- a) *počty volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 a),*
- b) *počet fyzických osob, které umístily,*
- c) *jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).<sup>13</sup>*

Dále jsou povinny, do 31. ledna běžného roku, pro statistické účely generálnímu ředitelství úřadu práce doložit zejména:

- a) *počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. a),*

---

<sup>12</sup> Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 22.12.2011, v částce 146, na str. 5442 – 5453, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgeyv6nrbhawts>

<sup>13</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

- b) počet jimi umístěných osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce dle § 119a,
- c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se vede zvlášť počet občanů ČR, počet občanů EU, počet občanů Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHS) a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle národnosti.<sup>14</sup>

Pokud nebyla tato povinnost pracovní agentury splněna, bylo to považováno za přestupek či správní delikt a mohla být uložena pokuta až do výše 500 000,- Kč. Od roku 2009 může být agentuře práce, která opakovaně nesplní výše uvedenou povinnost, odejmuto povolení ke zprostředkování.

### 3.2.3 Význam agentur práce

Hlavním přínosem v oblasti agentur práce je zvýšení flexibility podniku, zvláště v době, kdy je převis nabídky nad poptávkou. Je obtížné předvídat chování spotřebitelů, a tím i poptávku odběratelů. Poptávka je často nepředvídatelná, nárazová a zároveň velmi rychle přichází inovace výrobků, dále se zkracuje produktový cyklus, výroba na sklad je pro podniky nežádoucí a drahá. Podniky si kladou za cíl vyrábět efektivně a pouze potřebné množství v danou chvíli. Uvedený postup klade vysoké nároky na flexibilitu výroby a tím i na flexibilní výrobní faktor – lidskou práci, která má určité limity. Hlavním omezujícím limitem flexibility lidské práce je pracovní právo, které flexibilitu nepodporuje a v některých případech proti ní dokonce bojuje, a to převážně v zájmu zachování sociálních jistot. Tady je vidět zásadní přínos pracovní agentury, který spočívá ve zvýšení flexibility lidské práce. V případě, že se uživatel rozhodne, pro služby pracovní agentury nevstupuje do pracovní-právního vztahu s agenturními zaměstnanci. Ze zákona mu vznikají určité povinnosti k těmto zaměstnancům, ale není vázán pracovním právem. Právě nevázanost uživatele k agenturním zaměstnancům pracovním právem mu poskytuje vysokou flexibilitu v oblasti lidských zdrojů. Uživatel má možnost najmout agenturního zaměstnance na určitou zakázku, nebo v případě zvýšené potřeby po lidské práci přidělit jim práci jen na dobu trvání zakázky nebo doby zvýšené potřeby lidské práce. Po jejím skončení nevznikají uživateli dodatečné náklady na propouštění.

---

<sup>14</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

Agentura práce poskytuje výrazně větší flexibilitu i při najímání pracovníků. Častým problémem uživatele, při nárazové potřebě, je zvýšení počtu pracovníků na požadované množství, ve velmi krátké době. Zpoždění při nábore těchto pracovníků se promítne i do zpoždění zakázky a má pro uživatele negativní finanční důsledky. Pracovní agentury jsou však na takovéto požadavky zákazníků připraveny a na tomto principu jsou založeny. Nabírají pracovníky na všech svých pobočkách, popřípadě i v zahraničí, disponují rozsáhlou databází uchazečů o práci, databází bývalých zaměstnanců, Obě tyto databáze dokážou využít, čímž se snižuje pravděpodobnost nedodání požadovaného počtu pracovníků v požadovaném termínu.

Pro firmy je výhodnější najímat agenturní zaměstnance, a to z důvodů snížení administrativy a vysoké míry flexibility. Výhodou pro zaměstnance je přenechání starostí s hledáním zaměstnání na agentuře práce, která jim zaručuje solidnost a zákonnost jednání. Zároveň jde i o přínos pro stát, a to v poklesu práce vykonávané na černo, snížení míry nezaměstnanosti, vyšší příjem při výběru daní, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a snížení vyplacených dávek podpory v nezaměstnanosti.

### **3.2.4 Personální agentura**

Personální agenturou (dále jen agentura) se rozumí soukromá zprostředkovatelna práce, která vyhledává pro firmy – zaměstnavatele vhodné uchazeče na pracovní místa. Firmy zaměstnávají tyto uchazeče na hlavní nebo vedlejší pracovní poměr jako své zaměstnance. Agentura uchazeče nezaměstnává, pouze zprostředkovává zaměstnání uchazeči u zaměstnavatele.

Agentura inzeruje pracovní nabídky – volné pracovní pozice, na které vybírá uchazeče podle specifikace firmy. Klientem agentury je tedy firma, která chce obsadit určitou pracovní pozici a k tomuto úkolu si vybrala zprostředkovatele – agenturu. Agentury svým zákazníkům poskytují komplexní služby zahrnující vyhledávání uchazečů na dané pracovní pozice, na základě životopisů a osobních pohovorů. Úkolem agentury je nalezení optimálního kvalifikovaného uchazeče, na firmou obsazovanou pracovní pozici. V případě, že uchazeč odpovídá svým profilem i prezentací požadavkům firmy na pracovní pozici a souhlasí se zasláním svých materiálů firmě, prezentuje agentura uchazeče i firmě. Uchazeč dává souhlas na konkrétní firmu a pracovní pozici. Po prezentaci uchazečů si firma vybere uchazeče do dalšího kola, které většinou probíhá u budoucího zaměstnavatele jako

pohovor. Úspěšný uchazeč uzavírá pracovní smlouvu s firmou. Pro ostatní se agentura snaží najít jiné pracovní nabídky.

Aby agentury mohly co nejrychleji, a co nejkvalitněji reagovat na poptávku firem snaží se získávat uchazeče z různých zdrojů:

- z inzerce v tisku a na personálních serverech,
- z vlastní databáze uchazečů,
- z dalších zdrojů (kontakty, doporučení).

Za zprostředkování zaměstnání neplatí uchazeč žádný poplatek. Veškeré služby agentury hradí budoucí zaměstnavatel, a to většinou v okamžiku nástupu uchazeče, kterého agentura zprostředkovala do zaměstnání. Rovněž jsou zakázány jakékoliv srážky ze mzdy, nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch agentury.

Uchazeči mohou platit agentuře za její služby, ale jen v případě poskytnutí služeb, které nemají přímou souvislost s vyhledáváním zaměstnání. Jde většinou o služby v oblasti vhodného zaměstnání, poradenství nebo tréninkem směrem k prezentaci u výběrového řízení podle individuálních potřeb uchazeče, který sám určuje, ve kterých oblastech se chce zdokonalit např.:

- životopis a jiné písemné dokumenty,
- příprava na výběrové řízení,
- simulace výběrového řízení,
- rozbor simulace výběrového řízení.

Agentura může rovněž vyžadovat platbu za další služby související např. s dopravou (jízdenky, letenky) nebo s ubytováním, které agentura svému klientovi sjedná na první dny pobytu v cílové zemi.

Agentury poskytují kompletní servis pro své klienty. Ten nespočívá pouze ve vyhledávání vhodných budoucích zaměstnanců, ale i v poskytování služeb, které napomáhají zaměstnavateli k rozhodnutí ohledně zaměstnání uchazečů, a to na různých úrovních podle aktuální potřeby klienta.

Poskytované služby agentury můžeme rozdělit do těchto činností:

- **Permanent placement** – je to metoda vyhledání vhodných uchazečů, do trvalého pracovního poměru na základě popisu pracovní pozice poskytnutého uživatelem. Služba zahrnuje, vyhledávání, osobní pohovory, testování, vypracování osobních profilů a doporučení kandidátů.
- **Executive search** – nebo také slangově headhunting (pův. lovení hlav)<sup>15</sup>, jedná se o přímý výběr kandidátů do oblasti vrcholového managementu. Na kandidáty jsou tak kladeny velmi vysoké nároky z hlediska osobních a profesních schopností a zkušeností. Na rozdíl od jiných výběrových řízení personálních agentur, agentura nezveřejňuje nabídku na práci a zájemci se sami na uvedenou pozici nepřihlašují, ale agenturou jsou kontaktováni přímo vybraní profesionálové na uvedenou pozici, kterým je nabízena spolupráce.
- **Recruitment support - předvýběr** – služba není kompletní jako u permanent placementu, skládá se z inzerce, výběru uchazečů a předání klientovi.
- **Rešerše CV** – pro firmu je proveden odborný výběr z došlých životopisů a firma, šetří náklady a čas při studování došlých životopisů, zároveň se vyhne nepříjemnostem, které mohou vzniknout při jednáních s nekvalifikovanými a neodpovídajícími kandidáty.
- **Inhouse consultant** – klient vede výběrové řízení ve vlastní režii, ale zároveň ho zajímá nezávislé posouzení třetí strany, případně si není jistý, zda toto výběrové řízení dokáže organizačně zvládnout. Personální konzultant agentury se účastní výběrového řízení, na konci výběrového řízení podá klientovi nezávislé posouzení kandidátů.
- **Testování** – agentura testuje kandidáty případně i současné zaměstnance na klientem zadanou problematiku (psychologické testy, týmová práce, aj.).
- **Assessment resp. Development centrum** – personální konzultant se při ní zaměřuje na klíčové vlastnosti jednotlivce u dané pracovní pozice, výsledkem je rozsáhlá zpráva o současném stavu a doporučení ke zlepšení. Obdoba testování.
- **Ankety spokojenosti zaměstnanců** – jako nezávislý pozorovatel odborně sestaví anketu na základě požadavků klienta a provede ji anonymně mezi zaměstnanci

---

<sup>15</sup> <https://cs.wikipedia.org/wiki/Headhunting>

uživatele. Uživatel je poté seznámen s výsledky této ankety a je mu poskytnuta konzultace daných výsledků.

- **Personální poradenství** – komplexní činnosti postavené na míru každému podniku, při kterých se agentura snaží o optimalizaci organizační struktury klienta. Analyzují a popisují se pracovní místa klienta, optimalizuje systém řízení, hodnocení, vzdělávání a systém rozvoje zaměstnanců.
- **Outplacement** – při propouštění nabídne agentura odchozím zaměstnancům odborné poradenství, psychologickou a odbornou podporu, případně rekvalifikační kurzy.
- **Inzertní servis** – agentura provede za klienta inzerci na specializovaných serverech a postará se tak o maximální odezvu na klientův požadavek.
- **Školení** – agentura vyškolí klientovi pracovníky. Školení jsou převážně zaměřena na oblast pracovního práva či mzdové agendy.

Agentury dále mohou pro své stávající, potencionální a minulé zákazníky pořádat školení tzv. fóra personalistů. Fóra jsou vždy zaměřena na téma, které vychází z platné právní úpravy nebo novel, která se připravují. Tato fóra slouží spíše ke zviditelnění agentury, a to díky vysoké koncentraci personalistů, ale i ke sdílení znalostí a informací.

Přínosem agentur je zpravidla velmi profesionální a kvalitní uchazeč na danou pracovní pozici. Agentury mají velké zkušenosti s obsazováním pracovních pozic, disponují množstvím profesionálních testů, které mají vypovídající hodnotu o daném uchazeči. Díky celorepublikové působnosti oslovují nepoměrně větší množství uchazečů. Jednou z dalších výhod je vlastní databáze uchazečů a v neposlední řadě i úspora finančních prostředků klienta. Některé velké agentury nabízí určité záruky za daného uchazeče (např. úhrada poplatku za služby agentury až po skončení zkušební doby uchazeče, případně bezplatné vyhledání náhrady).

Přínosem agentur je zpravidla velmi profesionální a kvalitní uchazeč na danou pracovní pozici. Agentury mají velké zkušenosti s obsazováním pracovních pozic, disponují množstvím profesionálních testů, které mají vypovídající hodnotu o daném uchazeči. Díky celorepublikové působnosti oslovují nepoměrně větší množství uchazečů. Jednou z dalších výhod je vlastní databáze uchazečů a v neposlední řadě i úspora finančních prostředků klienta. Některé velké agentury nabízí určité záruky za daného uchazeče (např. úhrada

poplatku za služby agentury až po skončení zkušební doby uchazeče, případně bezplatné vyhledání náhrady).

### **3.2.5 Pracovní agentura**

Pracovní agentura (dále jen agentura práce) na rozdíl od personální agentury nevyhledává zaměstnance na konkrétně danou pozici pro klienta, ale sama uchazeče o práci zaměstnává a uzavírá s ním pracovní smlouvu. Agentura práce se stává poskytovatelem pracovní síly, kterou dočasně přiděluje k uživateli. Pojem uživatel je nutno rozlišit od pojmu zaměstnavatel, neboť zaměstnavatelem je v případě dočasného přidělení vždy pracovní agentura, která své agenturní zaměstnance k uživateli na domluvenou dobu přiděluje. Uživatel a agenturní zaměstnanec nikdy nevstoupí do pracovně-právního vztahu.

Někdy se setkáváme s pojmem leasing pracovní síly na místo dočasného přidělení. Leasing v původním pojetí představuje finanční nástroj při pořizování majetku, při kterém vlastnickým právem po celou dobu leasingu disponuje pronajímatel a nájemce platí nájem. Analogicky je uvedený pojem používán i při dočasném přidělení zaměstnanců. Klient si v podstatě kupuje provedenou práci, klient není zatěžován pracovně-právními vztahy.

Dočasné přidělení pracovní síly, které poskytují agentury práce, můžeme rozdělit do několika skupin:

- Dočasné přidělení, v němž na základě požadavků uživatele vyhledá zaměstnance a přidělí je k uživateli.
- Agentura nevyhledává zaměstnance, ale přebírá současné kmenové zaměstnance uživatele a nově nastupující zaměstnance.
- Dočasné přidělení na velmi krátkou dobu nebo nepravidelné úseky. Agentura využívá zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti. Jedná se o krátkodobé brigády (studenti, nezaměstnaní).

Hlavní důvody pro využití služeb agentury práce:

- Vykrývání špiček výroby.
- Vyzkoušení zaměstnanců před přijutím do kmenového stavu.
- Udržování nízkých nákladů.
- Vykrývání v době dovolených a krátkodobých absencí.
- Celková flexibilita.

Přínosem pracovních agentur je zvýšení flexibility podniku. V době převisu nabídky nad poptávkou, je pro podnik obtížné vytvářet dlouhodobé plány výroby, jelikož poptávka, je často nárazová. Rychle přichází inovace a výroba na sklad je nežádoucí. Dalším přínosem je jednodušší sestavování kalkulací, rozpočtů nebo plánů, cena agenturního zaměstnance je smluvně daná a fixní. Neposledně je přínosem i snížení administrativní zátěže a úspora finančních prostředků, při snižování počtu zaměstnanců. Pro stát je přínosem pokles nezaměstnanosti.

### 3.2.6 Vývoj personálních agentur po roce 2004

Český statistický úřad v roce 2002 evidoval 372 agentur. Od 1. 10. 2004, po nabytí účinnosti ZoZ, došlo k velkému rozvoji institutu agenturního zaměstnávání a vzniku agentur práce. Tento nárůst byl zapříčiněn i skutečností, že s přijetím tohoto zákona byl přijat i doprovodný zákon<sup>16</sup>, který do tehdy platného zákoníku práce vložil úpravu agenturního zaměstnávání a současně s tím zrušil dosavadní úpravu dočasného přidělení zaměstnance, s jehož využitím byl do té doby pronájem pracovní síly realizován<sup>17 18</sup>. Na základě provedené změny právní úpravy mohl dočasné přidělení realizovat pouze zaměstnavatel, kterému bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Z toho důvodu se agenturou práce, stávali i zaměstnavatelé, kteří ve skutečnosti zprostředkování zaměstnávání neprováděli.

Na grafu č. 1 je jasně vidět prudký růst počtu agentur a agentur práce od roku 2004, který vyvrcholil v roce 2008. Zároveň jasně ukazuje, jak v době hospodářské krize se jejich počet snižuje. Od roku 2012 se počet agentur práce postupně zvyšuje, ale do 24. 12. 2019 prozatím nedosáhl svého vrcholu z roku 2008. K uvedenému datu má v České republice povolení 2 156 agentur práce.

---

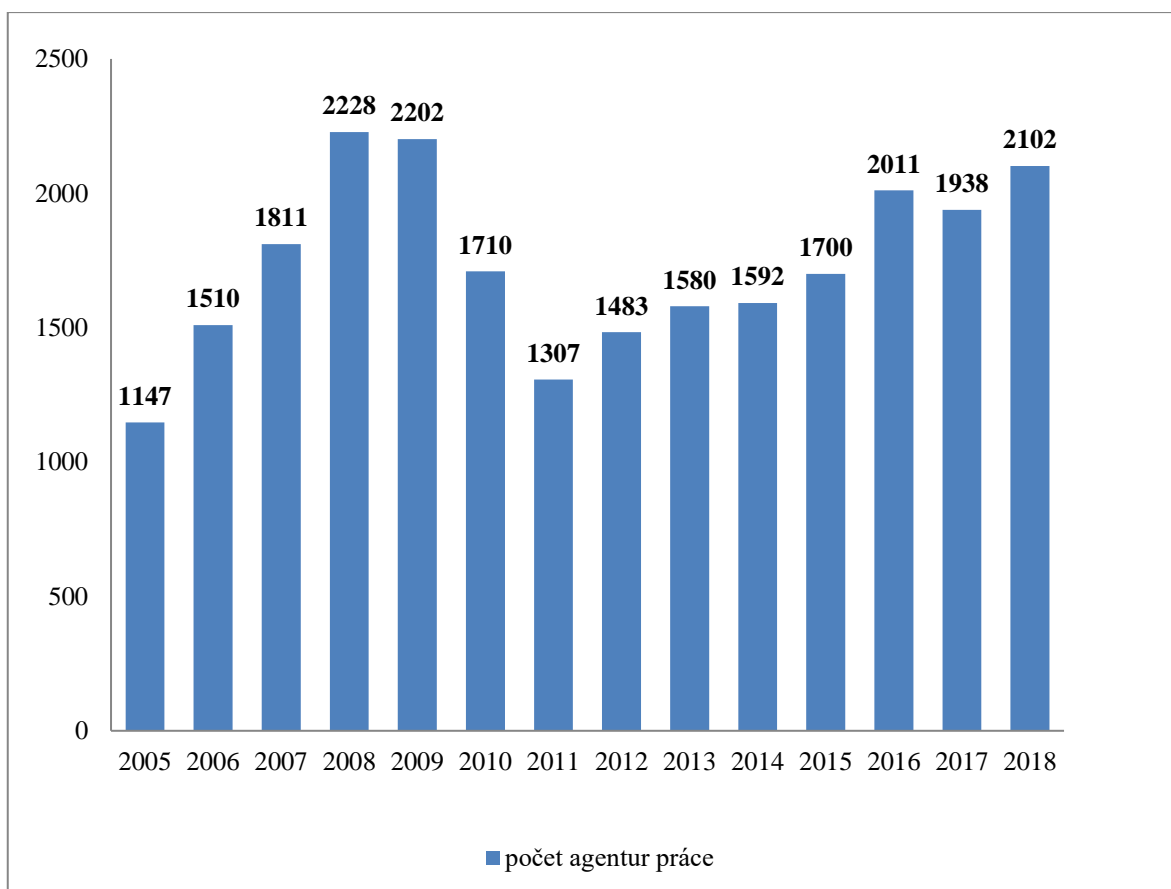
<sup>16</sup> Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8317 – 8331, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtgywts>

<sup>17</sup> M.Gavlas a kol., Pracovní právo. 2015, s. 645. ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>18</sup> § 38 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném ke dni 30. 4. 2004, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 30.6.1965, v částce 32, na str. 358 – 412, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzgy2v6nrvfzygmmzyfuzdi>



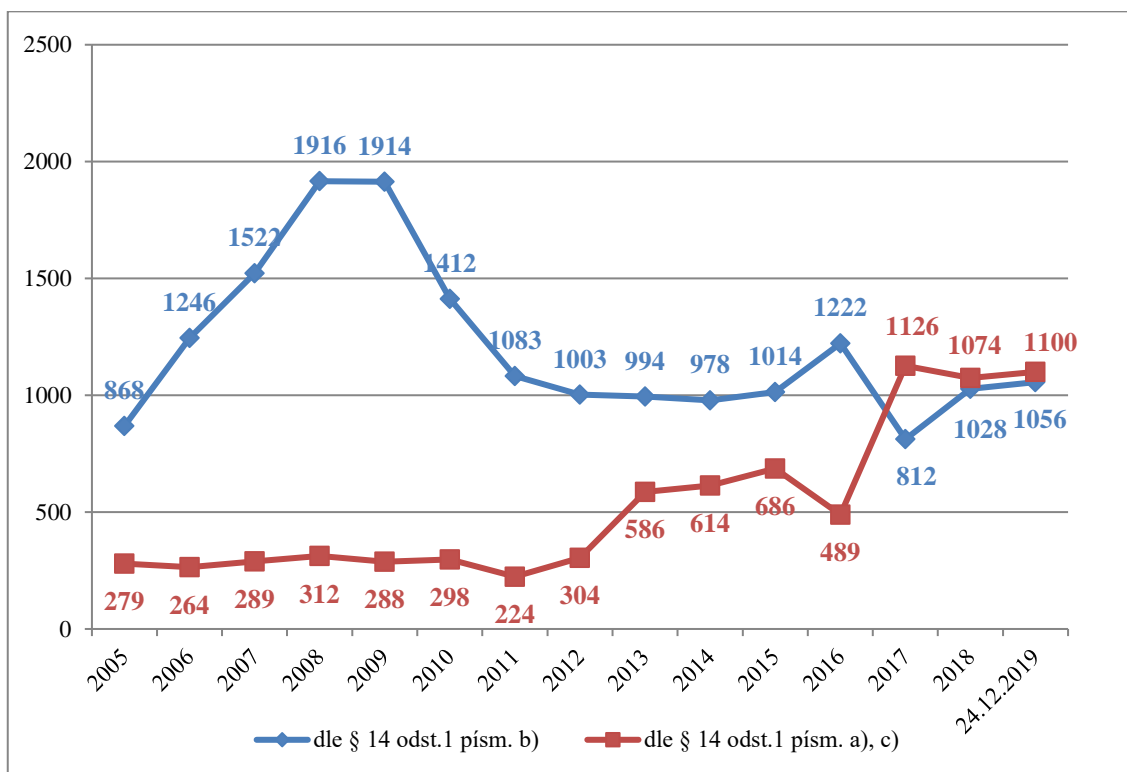
**Graf č. 1 – Vývoj počtu agentur práce (2005 – 2018)**



Zdroj: MPVS, práce vlastní

Graf č. 2 zobrazuje vývoj počtu agentur a agentur práce za období let 2005 až do 24. 12. 2019. Je z něj zřejmé, že od roku 2004 nejvíc přibývalo agentur s povolením dle § 14 odst. 1 písm. b) a jejich růst kulminoval v roce 2008, kdy povolení mělo 1916 agentur práce. Od zpřísnění podmínek pro udělení povolení pro agentury práce se jejich počet v letech 2010 a 2011 podstatně snížil na 1083 agentur práce. Od uvedeného roku se počet agentur práce drží v průměru kolem 1000 agentur práce. Oproti tomu agentur s povolením dle § 14 odst. 1 písm. a) c), od roku 2013 postupně roste a k 24. 12. 2019 je jejich počet více jak 50 % z celkově vydaných povolení.

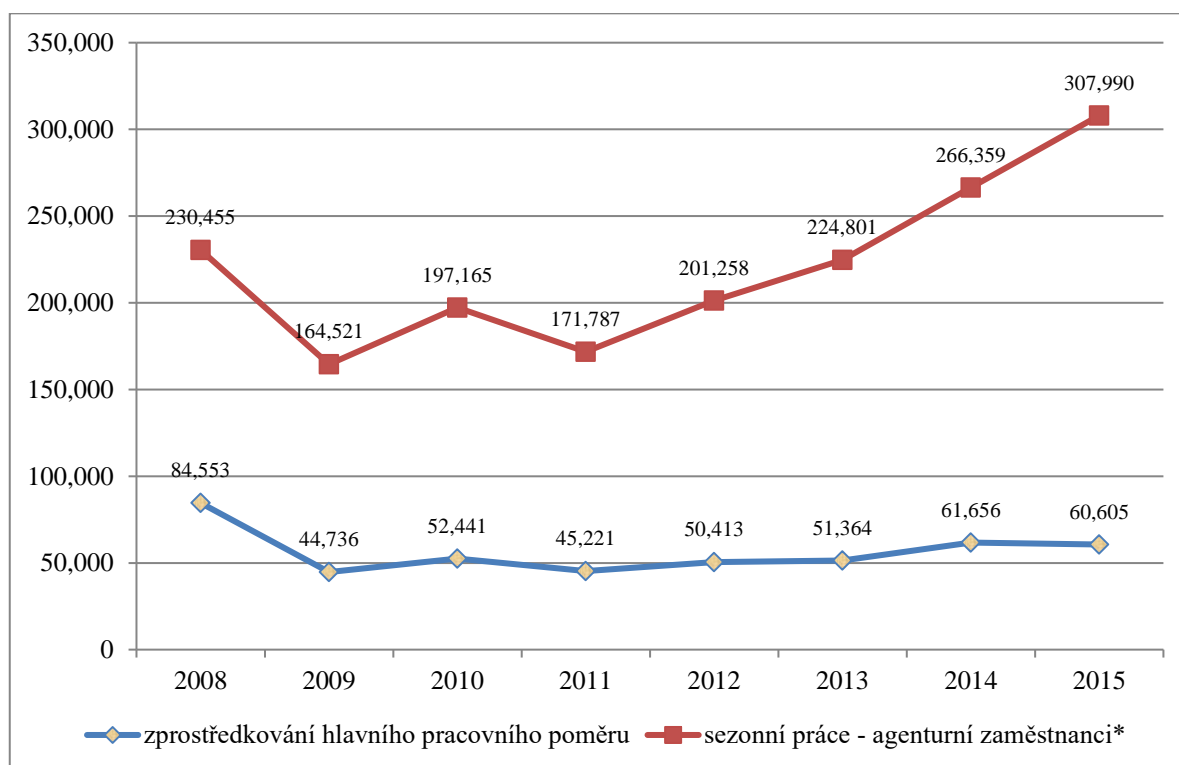
**Graf č. 2 – Vývoj agentur práce podle způsobu zprostředkování (2005 – 24. 12. 2019)**



Zdroj: MPSV, práce vlastní

Graf č. 3 ukazuje vývoje zprostředkovatelské činnosti agentur práce v letech 2008 až 2015, i zde je patrný celkový nárůst zprostředkovatelské činnosti, a to především u agenturního zaměstnávání. U zprostředkování zaměstnání na hlavní pracovní poměr je sice vidět nárůst od roku 2009 ale ani do roku 2015 nedosáhl množství z roku 2008.

**Graf č. 3 – Vývoj zprostředkovatelské činnosti agentur práce (2008 – 2015)<sup>19</sup>**



Zdroj: APA

Z hlediska vývoje zprostředkovatelské činnosti agentur práce v letech 2008 až 2015 je patrný celkový nárůst zprostředkovatelské činnosti, a to především u agenturního zaměstnávání.

Agentury práce může rozdělit do několika skupin:

1. podle rozsahu činnosti,
2. podle formy zprostředkování,
3. podle předmětu povolení.

Žadatel o povolení zprostředkování zaměstnání ve své žádosti musí uvést rozsah činnosti, tím se rozumí, na kterém území bude agentura působit. Většina agentur práce má rozsah činnosti jen na území ČR, následují pak agentury, které mají povolení na území ČR a do zahraničí, nejméně je pak agentur, které mají povolení jen do zahraničí.

<sup>19</sup> \*V těchto číslech jsou zahrnuty i krátkodobé pracovní úvazky sezonních brigádníků pracujících třeba jenom v řádu několika dnů. Nejedná se pouze o agenturní zaměstnance zaměstnané na plný úvazek.

V případě rozdělení počtu vydaných povolení podle formy zprostředkování je vydáno nejvíce povolení na činnosti, podle § 14 odst. 1. písm. a), c). Následují agentury, které mají povolení na činnosti podle § 14 odst. 1. písm. b). Na třetím místě jsou agentury, které mají povolení na všechny činnosti podle § 14 odst. 1.

Počet vydaných povolení je vždy vyšší než počet agentur práce, důvodem je, že agentury práce mají dvě i více povolení. Jak je uvedeno výše, povolení se vydávají podle rozsahu činnosti, podle předmětu povolení a formy zprostředkování. Běžně se stává, že agentura žádá o povolení jak podle odst. 1 písm. a), c), a zároveň žádá o povolení podle písm. b). V případě první žádosti o povolení podle písm. b) je nutno opakovaně požádat o povolení z důvodu, že první povolení se dává na dobu určitou a to na 3 roky. Dalším důvodem může být, že agentura v povolení žádala o určité druhy práce a rozhodla se je rozšířit, nebo žádá o povolení i do zahraničí, ČR a v neposlední řadě žádá o rozšíření předmětu povolení.

Dále bychom se mohli zabývat předmětem povolení, kdy agentura práce žádá o povolení zprostředkování zaměstnání:

- občanům ČR,
- občanům EU/EHP,
- cizincům mimo EU/EHP.

V dnešní době již většina agentur má v předmětu povolení zprostředkování již všechny 3 výše uvedené kategorie. Nejméně agentur má povolení jen na předmět činnosti zprostředkování cizincům mimo EU/EHP.

Od zlegalizování zprostředkování zaměstnání v našem právním řádu, tento institut prošel několika novelizacemi, a ne všechny byly ve prospěch agentur práce, v některých případech se dá říci o omezování podnikání agentur práce. Následuje přehled změn, které omezují podnikání dle časové posloupnosti, tak jak nabývaly účinnosti.

K prvnímu omezení došlo již při zavedení institutu agenturního zaměstnávání do našeho právního řádu:

- Začaly být vyžadovány odborné požadavky, licence pro žadatele o povolení nebo odpovědného zástupce právnické osoby, zásadním omezením od účinnosti zákona o zaměstnanosti byl zákaz možnosti přidělovat zaměstnance k jiné firmě, vyjma agentury práce. Tento zákaz byl částečně zrušen od 1. 1. 2012, kdy bylo povoleno

dočasně přidělit vlastní zaměstnance k jiné firmě, po splnění časového testu v trvání pracovní smlouvy uvedeného zaměstnance 6 měsíců.

- Agentura práce nesmí uzavírat se zaměstnanci dohody o provedení práce, tento zákaz stále trvá. V rámci administrativní zátěže byla agentura práce povinna podávat pravidelný roční přehled o činnosti o třech údajích. Od ledna 2010 přehled obsahuje již 10 údajů.
- Poplatky za udělení licence z původních 1 až 11 tis. Kč, které agentura musela platit každé tři roky, od roku 2010 vzrostly na 5 až 25 tis. Kč jednorázově, a 15 tis. Kč při opakované žádosti.
- Povinné pojištění agentur práce bylo zavedeno od ledna 2011.
- Nařízením vlády byl omezen okruh povolených profesí pro agentury práce.
- Zákaz zaměstnávat a přidělovat cizince platil od ledna 2012 do července 2017.
- Od ledna 2012 rovněž platí zákaz zaměstnávání a přidělování osob se zdravotním postižením, ale byla ponechána povinnost plnit počet zaměstnaných zdravotně postižených nebo platit sankční odvod.
- Možnost odejmutí licence, za porušení zákona, neprokázání pojištění nebo rozpor s dobrými mravy.
- Zavedení povinné kauce při žádosti o povolení dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ ve výši 500 000,- Kč.

### **3.3 Právní úprava agenturního zaměstnávání**

Právní úpravu agenturního zaměstnávání nacházíme v mezinárodních úmluvách, Mezinárodní organizace práce, která je organizací OSN. Nacházíme v rámci legislativy EU, která je pak následně implementována i do národních pracovně právních předpisů.

#### **3.3.1 Mezinárodní právní úprava**

Mezinárodní úprava agentur práce vychází z úmluv Mezinárodní organizace práce, která je specializovaná organizace OSN, usilující o prosazování sociálních a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Byla založena 11. 4. 1919 ve Versailles, jako stálé zařízení

Společenství národů, s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti. Od prosince 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě. ILO<sup>20</sup> má 183 členů.

V rámci vývoje agenturního zaměstnávání a zprostředkování práce byla již Českou republikou ratifikována Úmluva č. 88. Úmluva o organizaci služeb pro zprostředkování práce, která dne 9. července 1948 byla přijata na 31. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce a vstoupila v platnost 12. června 1951<sup>21</sup>. Uvedená úmluva byla sice ratifikována, ale do roku 1989 v podstatě nebyla v našem právním řádu používána. Důvodem byla skutečnost, že úřady práce tak jak je známe, začaly existovat až po roce 1989.

Z hlediska mezinárodní právní úpravy agenturního zaměstnávání má zásadní vliv Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce (dále jen Úmluva). Uvedený dokument byl přijat 19. 6. 1997 na 85. zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce v Ženevě a její účinnost se datuje k 10. 5. 2000. Česká republika Úmluvu ratifikovala a byla vyhlášena ve sbírce mezinárodních smluv pod č. 38/2003 Sb. m. s.<sup>22</sup> Přijetím této Úmluvy reagovala mezinárodní organizace práce na potřebu revidovat stávající Úmluvu o agenturách práce činných za úplatu z roku 1949. Důvodem uvedené revize byla změna podmínek, za kterých agentury práce působily v roce 1949 a za kterých působí dnes.

Čl. 1 Úmluvy definuje pojem soukromé agentury práce, rozumí se jí jakákoliv fyzická nebo právnická osoba nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více služeb trhu práce. Těmito službami se pak rozumí:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by soukromá agentura práce stála stranou pracovního poměru, který by z ní mohl vzniknout,
- služby spočívající v zaměstnání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (dále jen uživatelský podnik), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením,
- jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> International Labour Organization (dále jen Mezinárodní organizace práce).

<sup>21</sup> Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 17/1991Sb., znění účinné od 12. 6. 1951, zveřejněné ve Sbírce zákonů dne 1.2.1991, v částce 4, na str. 90 – 96, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6mjxfuya>

<sup>22</sup> Sbírka mezinárodních smluv.

<sup>23</sup> Úmluva č. 181, o soukromých agenturách práce.

Zakázat za určitých okolností činnost soukromých agentur práce ve vztahu k některým kategoriím pracovníků nebo odvětvím ekonomické činnosti, a rovněž také možnost za určitých podmínek vyloučit pracovníky některých ekonomických činnosti, nebo části těchto odvětví, v rozsahu působnosti Úmluvy, umožňuje Článek 2. Tuto možnost využila i Česká republika.

Dále je stanovena povinnost členským státům dbát na zásadu rovného zacházení a na postavení zaměstnanců, aby nebyli diskriminováni, a to na základě, rasy, barvy pleti, politických názorů, náboženství, věku nebo zdravotního postižení. Nesmí to však provádět tak, aby bylo soukromým agenturám práce znemožněno poskytování zvláštních služeb nebo programů na podporu znevýhodněných pracovníků při vyhledávání zaměstnání. Jedna ze základních podmínek je zákaz soukromé agentuře práce účtovat pracovníkům jakékoliv poplatky nebo náklady, a to jak přímo, nepřímo, zcela nebo z části. Výjimky lze povolit pouze pro některé kategorie zaměstnanců nebo určité typy služeb. Uvedené podmínky a povinnosti stanovují články 5 a 7.

Dále se zaměřuje na ochranu pracovníků, řeší zákaz dětské práce, ale i povinnosti zajistit dostatečné mechanismy k prošetření stížností na údajné zneužívání nebo podvodné praktiky agentur práce.

Dále stanoví ochranu pracovníků v oblastech:

- svobody sdružování,
- kolektivního vyjednávání,
- minimální mzdy,
- pracovní doby a jiným pracovním podmínkám,
- dávek podle zákonného systému sociálního zabezpečení,
- přístupu k výcviku,
- ochrany bezpečnosti a zdraví při práci,
- náhrady při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání,
- náhrady v případě platební neschopnosti a ochrany nároku pracovníků,
- dávky v mateřství a dávek v rodičovství.

Dle Článku 12 členský stát určí, za kterou vybranou oblast odpovídá soukromá agentura nebo uživatelský podnik.

Podmínky na podporu spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce řeší Článek 13. Soukromým agenturám práce stanoví

povinnost poskytovat kompetentnímu orgánu informace o jejich činnosti. Z Úmluvy jsou vyňata ustanovení, která se provádějí v jiných mezinárodních úmluvách práce ve vztahu k pracovníkům najatým, umístěným nebo zaměstnávaným agenturami práce.<sup>24</sup>

### 3.3.2 Unijní právní úprava

Unijní právní úprava agenturního zaměstnávání v rámci evropské legislativy je téma na jednu kapitolu velmi rozsáhlé, ale i přesto se musím v jejím úvodu zmínit o Evropské unii a evropském unijním pracovnímu právu věnovat obecně.

Evropská unie (dále jen EU) sdružuje v současné době 28 států. Nejedná se o klasickou mezinárodní organizaci, ale o velmi specifický integrační útvar, jehož podstatou je nadstandardní charakter, který má vlastní právní řád a orgány s vlastní pravomocí, kterou získaly od členských států.

Základními dokumenty EU jsou:

- Smlouva o Evropské unii upravující koncepční otázky EU.
- Smlouva o fungování EU, je rozsáhlejší, týká se vlastní činnosti EU, vymezuje pravomoci EU, řeší zákaz diskriminace, upravuje oblasti vnitřního trhu a základních svobod, bezpečnosti a práva hospodářské soutěže.

Jednou ze základních svobod, je volný pohyb služeb, v jehož rámci je realizováno i agenturní zaměstnávání na území EU. V rámci primárního práva<sup>25</sup> je tento institut definován ve Smlouvě o fungování Evropské unie, v právu sekundárním<sup>26</sup> je uvedená problematika řešena v jednotlivých směrnících.

Agenturní zaměstnávání se v posledních letech v rámci EU začalo řadit mezi běžně využívané formy zaměstnání. Na tomto základě musela EU na uvedený stav reagovat. Snahy o řešení situace v této oblasti se začaly objevovat již v 90 letech, kdy se Evropská komise (dále jen EK) zaměřila na vztahy mezi jednotlivými formami zaměstnání. K dohodě v oblasti pracovního poměru na dobu určitou a částečného pracovního úvazku došlo v roce 1995, následně došlo k přijetí směrnic upravující tuto problematiku. Pokud se týká oblasti agenturního zaměstnávání a zlepšení práv pracovníků agentur práce, lze snahy spatřovat již

---

<sup>24</sup> Například: Úmluva o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti z roku 1988, Úmluva o diskriminaci (zaměstnávání a povolání) z roku 1958, Úmluva o politice zaměstnanosti z roku 1964, ustanovení Úmluvy o migraci za zaměstnáním (revidovaná) z roku 1949 týkající se nábora a umístování, Úmluva o migrujících pracovnících z roku 1975, Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva na organizování z roku 1948. Úmluva o právu na organizování a kolektivní vyjednávání z roku 1949 a dalších.

<sup>25</sup> Primární právo EU – zřizovací smlouvy a smlouvy, jimiž jsou měněny nebo doplňovány.

<sup>26</sup> Sekundární právo – legislativní akty orgánů EU, směrnice, nařízení, stanoviska, rozhodnutí a doporučení.



v roce 2000, kdy se o úpravách začalo jednat. V roce 2002 byl předložen vlastní návrh směrnice EK o agenturním zaměstnávání. Uvedený návrh byl v pozměněné podobě přijat až v roce 2008 jako směrnice č. 2008/104 ES, o agenturním zaměstnávání. Nejedná se, ale o jedinou směrnici EU dotýkající se agenturního zaměstnávání.

Další směrnice, které se uvedené problematiky týkají:

- **Směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. 6. 1991, kterou se doplňuje opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.**

Účelem této směrnice je zajistit takto zaměstnaným pracovníkům, aby požívali v oblasti bezpečnosti a zdraví stejnou úroveň ochrany při práci, jako ostatní pracovníci. Důraz je kladen na zamezení diskriminace v oblasti přístupu k osobním ochranným prostředkům. Směrnice stanovuje povinnost členským státům přijmout veškerá nutná opatření, aby byla zaručena informovanost zaměstnanců v oblasti rizik, kterým mohou být vystaveni, a to před zahájením jakékoliv činnosti na přidělené pracovní pozici. Směrnice upravuje i možnost stanovit zákaz využívání zaměstnanců v uvedených pracovních poměrech u některých pracovních pozic zvláště nebezpečných pro jejich bezpečnost a zdraví. Pokud členské státy uvedené možnosti nevyužijí, jsou povinny přijmout nezbytná opatření na ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků na uvedených pozicích. Podnik využívající služeb dočasných pracovních poměrů, musí informovat, podnik pro dočasnou práci o podmínkách a požadavcích na odbornou způsobilost obsazovaného pracovního místa. Lze stanovit povinnost, aby požadované údaje byly nutnou součástí smlouvy o přidělení. V otázkách odpovědnosti za podmínky pro výkon práce spojené s bezpečností, hygienou a zdravím při práci, je tato odpovědnost stanovena paralelně mezi podnikem pro dočasnou práci a podnikem využívající služby. Tato směrnice byla plně transformována do českého právního řádu. Ve směrnici se ještě nepoužívají termíny jako agentura práce ani uživatel. Jsou používány pojmy podnik pro dočasnou práci a podnik využívající služeb podniku pro dočasnou práci.

- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.**

Jedná se o základní předpis k vysílání pracovníků, který je součástí volného pohybu služeb v rámci EU. Směrnice se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají pracovníky v rámci poskytování služeb na území jiného členského státu.

Do působnosti směrnice nejsou zahrnuty podniky obchodního loďstva a jejich posádky. Členské státy mohou stanovit povinnost zaručit vyslaným pracovníkům stejné podmínky, vztahující se na dočasné pracovníky ve státě, kam jsou tito vysláni.

- **Směrnice Evropského parlamentu a rady č. 2006/123/ES ze dne 12. 12. 2006 o službách na vnitřním trhu.**

Agenturnímu zaměstnávání se věnuje především kapitola IV směrnice, která je nazvána Volný pohyb služeb. Článek 16 směrnice definuje volný pohyb služeb a stanoví, že členské státy jsou povinny respektovat právo poskytovatelů poskytovat služby v jiném členském státě než ve státě, ve kterém je poskytovatel usazen. Členské státy, jsou povinny zajistit volný přístup k činnosti poskytování služeb a volný výkon této činnosti na svém území. Dále je stanoven zákaz podmiňovat přístup k činnosti poskytování služeb nebo jejímu výkonu na svém území dalšími požadavky, které nedodržují směrnici stanovené zásady. V článku je uveden výčet požadavků, které nesmějí být pro členské státy důvodem pro omezení volného pohybu služeb v případě poskytovatele usazeného v jiném členském státě. Transpozice předmětné směrnice do národních právních řádů by měla donutit jednotlivé členské státy, až na výjimky, odbourat procedury, které mají charakter povolení, a dále pak vyvarovat se zásahů omezujících příhraniční poskytování služeb, které by byly v rozporu s evropským právem. Pro přístup k informacím nutným pro poskytování služeb na území členských států směrnice stanovuje vznik jednotných kontaktních míst.<sup>27</sup>

- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES ze dne 19. 11. 2008 o agenturním zaměstnávání.**

Snahy o přijetí nové právní úpravy, která by zajistila, rovné pracovní podmínky agenturních zaměstnanců, se začaly objevovat již v roce 2000. Důvodem byla skutečnost, že agenturní zaměstnávání se na trhu práce začalo stávat stále rozšířenější formou zaměstnávání a bylo potřeba zajistit ochranu práv agenturních pracovníků.

Cílem směrnice je vytvořit nediskriminační, transparentní a přiměřený ochranný rámec pro agenturní zaměstnance a zajistit jim přinejmenším stejné pracovní podmínky, jaké by jim byly poskytnuty, pokud by byli u uživatele zaměstnáni jako kmenoví zaměstnanci na stejném pracovním místě. Směrnice se vztahuje nejen na soukromé, ale

---

<sup>27</sup> JOKLOVÁ, Kateřina a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, ASPI 2009, strana 171, ISBN: 978-80-7357-437-6.

i veřejné podniky, bez ohledu nato zda jsou zřízeny za účelem dosažení zisku nebo se jedná o podniky neziskové povahy, a to jak na straně agentury práce nebo uživatele.

Směrnice dále vymezuje definice pojmů vztahujících se k agenturnímu zaměstnávání, jako jsou: zaměstnanec, agentura práce, uživatel, přidělení, zaměstnanec agentury práce, základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnání (blíže viz Česká právní úprava agenturního zaměstnávání). Právní úprava odměňování, pracovních smluv a pracovněprávních vztahů nebo zaměstnanců není řešena touto směrnicí a je ponechána v rámci právních předpisů jednotlivých členských států. Článek 5 směrnice řeší pracovní podmínky, podmínky zaměstnání, stanovuje zásadu rovného zacházení, poukazuje na nutnost dodržování pravidel týkajících se ochrany těhotných a kojících matek, dětí, mladistvých, rovného zacházení mezi muži a ženami, a jakýchkoliv opatření zabraňujících diskriminaci na základě rasy, pohlaví, náboženství, původu, věku, sexuální orientace či zdravotního postižení. Členské státy v rámci svých právních předpisů mohou přijmout právní úpravu, která bude pro agentury zaměstnance zaručovat příznivější pracovní podmínky.

- **Směrnice Rady č. 91/553/EHS ze dne 14. 10. 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.**

Hlavním významem směrnice je ve vztahu mezi uživatelem a zaměstnancem jako i mezi agenturou práce a zaměstnancem, které se týká práva zaměstnance na informace. V uvedené směrnici je zakotvena povinnost všech zaměstnavatelů podávat informace o veškerých podmínkách, které se týkají pracovního poměru. Směrnice si klade za cíl zvýšení a upevnění ochrany agenturních zaměstnanců před zásahy do jejich práv, sleduje zlepšení pro případ, kdy zaměstnanci nedostali veškeré informace, které měli dostat při vstupních pohovorech a následně je neobdrželi ani v rámci pracovní smlouvy, interních pravidel nebo pracovních řádů. Cílem směrnice je povinnost informovat zaměstnance o všech pracovních podmínkách, které má zaměstnanec dodržovat a zaměstnavateli povinnost dát zaměstnanci písemnou informaci týkající se všech těchto podmínek, které má zaměstnanec dodržovat, nebo zaměstnavatel dodržovat vůči zaměstnanci.

### 3.3.3 Česká právní úprava

Ve vývoji institutu agenturního zaměstnávání v ČR a jeho právní úpravě můžeme rozeznávat tyto základní etapy:<sup>28</sup>

- do 30. 09. 2004,
- od 01. 10. 2006, resp. do 31. 12. 2011
- od 01. 01. 2012.

Agenturní zaměstnávání bylo u nás legalizováno od 01. 10. 2004 ZoZ a novelou CZP č. 65/1965 Sb., která byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb. Oba zákony mají stejné datum účinnosti. Před účinností zákona o zaměstnanosti, zákon neřešil udělování licencí státu k pronajímání pracovní síly. Právní pravidla, která se využívala, byla obsažena v zákoníku práce a nařízení vlády nebyla dostatečná pro tyto případy. Úprava byla určena pro kooperaci mezi firmami, využíval se § 38 CZP, ve znění pozdějších předpisů a § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění, kterým se provádí CZP. Další právní úprava agenturního zaměstnávání se byla v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, v § 5 odst. 1.<sup>29</sup> V praxi docházelo k častému překračování zákona a stát v té době tuto situaci neřešil. Česká republika se snažila o vytvoření liberálního tržního prostředí a právně nezakotvila pronájem pracovní síly jako nástroj trhu práce, který byl běžný ve vyspělé ekonomice. V tomto ohledu zaostala za evropskými zeměmi, zejména pak členy Evropské unie. Uvedená situace se začala měnit až v roce 2003, kdy Česká republika ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997, pod č. 38/2003 Sbírky mezinárodních smluv. Přijatá vnitrostátní úprava odpovídá požadavkům evropské směrnice. Výše vedená právní úprava byla platná až do účinnosti novely zákoníku práce č. 436/2004 Sb., s účinností od 1. 10. 2004. Zrušení ustanovení § 38 odst. 4 mělo za následek, že přidělování zaměstnanců jinému zaměstnavateli bylo zakázáno. Tato skutečnost měla za následek omezení flexibility zaměstnanců na trhu práce.

V etapě, resp. v etapách do 30. 12. 2011, již bylo agenturní zaměstnávání upraveno a to do 31. 12. 2006 CZP z r. 1965 (v § 38a, 38b. CZP 1965), a od 01. 01. 2007 v CZP

---

<sup>28</sup> Picht, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v kompletních souvislostech, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 23 ISBN 978-80-7400-481-0.

<sup>29</sup> Zprostředkování zaměstnání může provádět bezplatně i za úhradu právnická nebo fyzická osoba, jestliže má k takové činnosti povolení, zprostředkování zaměstnání za úhradu lze vykonávat i za účelem dosažení zisku. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana.

(§ 2 odst. 5a a § 308 a § 309 CZP).<sup>30</sup> Novelty obsahují ustanovení týkající se zpřísnění zaměstnávání cizinců, podmínkám, náležitostem pro udělování a odejímání povolení, zákazu zaměstnávání osob zdravotně postižených a v neposlední řadě povinnosti pojištění agentur práce.

Od 1. 1. 2007 byl účinný nový zákon č. 262/2006 Sb., CZP, kde se v § 308 a § 309 nově objevila ustanovení týkající se agenturního zaměstnání. Jedná se o úpravy vztahů mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem. Nově je v § 309 odst. 7 CZP, upravena ochrana majetku uživatele, se kterým nakládá agenturní zaměstnanec. V odstavci je uvedeno: „*Mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijatá opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256*“. Opatřením k vyšší ochraně majetku uživatele se myslí dohoda o odpovědnosti za svěřené movité věci, popř. finanční prostředky. Zákon dále rozšířil v § 2 odst. 5 definici závislé práce. „*Za závislou práci se označují i případy kdy, zaměstnavatel na základě povolení vydaného podle zákona o zaměstnanosti dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele*“... „*a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem*“.<sup>31</sup>

V roce 2009 do úpravy agenturního zaměstnávání rovněž zasáhla novela<sup>32</sup> ZoZ účinná od 1. 1. 2009 a Nařízení<sup>33</sup> Vlády ČR č. 64/2009 Sb., které omezilo agenturní zaměstnávání

---

<sup>30</sup> Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v kompletních souvislostech. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 24, ISBN 978-80-7400-481-0.

<sup>31</sup> Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Roučková, D., Schmied, Z., Tomandlová, L.: Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019, 12. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2019, s. 32, ISBN 978-80-7554-190-1,

<sup>32</sup> Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 20.10.2008, v částce 124, na str. 5899 – 5921, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4f6mzygiwtc&groupIndex=0&rowIndex=0#>

<sup>33</sup> Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 12.3.2009, v částce 21, na str. 794 – 795, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4v6nrufuyq&groupIndex=0&rowIndex=0>

cizinců.<sup>34</sup> Nařízení nabylo účinnosti dne 27. 3. 2009. Podle uvedeného nařízení, je kvůli ochraně pracovního trhu v České republice, agenturám zakázáno zprostředkovávat pro cizince zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele na pracovní pozice vyžadující nižší než středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou a pozice, které nejsou vyjmenovány v příloze k uvedenému nařízení.

V níže uvedené tabulce jsou uvedeny pozice, na něž lze i nadále zprostředkovávat zaměstnání. Z tabulky je zřejmé, že se jedná o pozice, kterých je nedostatek.

---

<sup>34</sup> Podle § 85 ZoZ se cizincem rozumí – fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

**Tab. č. 1 – Povolená klasifikace zaměstnání pro agenturní zaměstnávání cizinců**

<b>KZA</b>	<b>Slovní popis klasifikace zaměstnání</b>
31	Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
32	Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělství pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů (324)
7122	Zedníci, kameníci, omítkáři
7124	Tesaři a truhláři
7125	Stavební montážníci
7136	Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři
7137	Stavební a provozní elektrikáři
7212	Svářeči, řezači plamenem a páječi
7222	Nástrojáři, kovomodeláři, kovodělci, zámečníci
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů
7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel
7241	Elektromechanici, opraváři elektronických zařízení
7411	Zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů
7422	Umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva
7436	Švadleny, vyšíváči
8211	Obsluha obráběcích strojů
8263	Obsluha šicích a vyšívacích strojů
8281	Montážní dělníci montující mechanická zařízení
8323	Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
8324	Řidiči nákladních automobilů a tahačů

Zdroj: vlastní práce, Nařízení vlády 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 12.3.2009, v částce 21, na str. 794 – 795, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4v6nrufuyq&groupIndex=0&rowIndex=0>

Z hlediska změn ZoZ, byla snížena věková hranice pro vydání povolení na 18 let, zároveň došlo ke konkretizaci a zpřísnění požadované odborné způsobilosti. Jedna z hlavních změn se týká odpovědného zástupce, fyzická osoba může být odpovědným zástupcem jen u jedné právnické osoby a zároveň nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování. Nově je vyžadován souhlas s udělením povolení od Ministerstva vnitra (dále jen MV), který musí být vydán do 15 dní ode dne obdržení této žádosti. Poslední změna

je v souvislosti se změnou definice zelené karty neboli povolení dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání v České republice.

Novelou ZoZ účinnou ke dni 1. 1. 2011, která byla provedena zákonem č. 347/2010 Sb.,<sup>35</sup> bylo zavedeno povinné pojištění agentur práce pro případ jejich úpadku a úpadku uživatele. Tato povinnost byla stanovena ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního hrubého výdělku všech svých dočasně přidělených zaměstnanců. Počet zaměstnanců se stanovuje ke dni uzavření pojistné smlouvy. V případě, že ke dni podepsání smlouvy nemá agentura práce, žádného přiděleného zaměstnance, pojištění být uzavřené nemusí. Uvedenou podmínku musí splnit ve chvíli, kdy dojde ke změně a agentura začne své zaměstnance přidělovat k uživateli. Pokud agentura práce poruší povinnost pojištění, může jí být odebráno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Uvedená změna si klade za cíl zvýšit právní jistotu tak, že v případě úpadku má být agentura práce schopna zajistit výplatu mzdy až do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených pracovníků. Podmínka povinného pojištění agentur práce, vzbudila velký ohlas mezi agenturami práce. Proti této novele se opakovaně postavila i Asociace pracovních agentur. Byla podána ústavní stížnost na uvedenou novelu ZoZ společně s dalšími reformními zákony. Ústavní soud vydal nález, kterým stanovil podmíněnou dočasnou platnost pro ustanovení týkající se povinného pojištění.<sup>36</sup> Další změnou je stanovení povinnosti agentur práce uvádět počty svých zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, a to v členění:

- počet občanů České republiky,
- počet občanů evropské unie,
- počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska,
- počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.

Nové rozdělení bylo zavedeno především z důvodu usnadnění sledování a evidence jednotlivých skupin dočasně přidělených zaměstnanců. Novela zpřísnila podmínky pro vydání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání, zároveň se změnily i podmínky pro

---

<sup>35</sup> Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 8.12.2010, v částce 127, na str. 4752 – 4767, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgeyf6mzug4wta&rowIndex=0>

<sup>36</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 1. března 2011 sp. zn. Pl. ÚS 55/10 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 25.3.2011, v částce 30, na str. 810 – 841, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=onrf6mrqgeyv6obqfuya&rowIndex=0>



odejmutí povolení. Novelou od 1. 4. 2011 došlo ke změně vydávání povolení, kdy jej od uvedeného data již nevydává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), ale generální ředitelství Úřadu práce.

Pro tuto etapu je příznačná určitá deformace spektra agentur práce daná tím, že do 31. 12. 2011 bylo možné realizovat (až na drobné výjimky související s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace zaměstnanců ve specifických případech) dočasné přidělení zaměstnanců jen prostřednictvím agentur práce (tedy jen agenturně).<sup>37</sup>

K dalším změnám v úpravě agenturního zaměstnávání došlo k 1. 1. 2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a další zákony zejména pak zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., CZP, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony. Novela ZoZ omezila agenturám práce dočasně přidělovat zaměstnance, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání – cizince, ze zemí mimo EU a osoby zdravotně postižené. I nadále platí, že nelze dočasně přidělovat zaměstnance, kterým byla vydána zelená nebo modrá karta. V případě, že agentura práce zaměstnává takovéto zaměstnance na základě pracovní smlouvy uzavřené před účinností uvedeného zákona, může je dočasně přidělovat jen do ukončení platnosti pracovní smlouvy. Tato opatření jsou z hlediska agentur práce považována za diskriminační. A to hlavně z důvodu, že agentury práce jsou tak jako jiní zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců, povinny dle zákona zaměstnávat 4% zdravotně postižených. V případě, že uvedené procento nezaměstnávají, jsou povinny zaplatit pokutu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy nebo odebrat zboží a služby od firem, které zaměstnávají zdravotně postižené osoby. MPSV uvádí, že tyto osoby mají právo na úpravu pracovního prostředí a údajně toto právo nejsou agentury schopny zajistit.

Nově dochází k úpravě tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání v § 119a, kdy Krajská pobočka Úřadu práce (dále jen ÚP) může zprostředkovat zaměstnání prostřednictvím agentury. Dohoda o sdíleném zprostředkování mezi agenturou práce a ÚP musí být písemná, jedná se jen o zprostředkování zaměstnání, nikoliv o agenturní zaměstnávání, z kterého vyplývá dočasné přidělení. ÚP v souvislosti se situací na trhu zařadí uchazeče do sdíleného zprostředkování na základě individuálního plánu a souhlasu

---

<sup>37</sup> Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v kompletních souvislostech. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, str. 24, ISBN 978-80-7400-481-0

uchazeče. Individuální akční plán slouží ke zvýšení uplatnění uchazeče. Vypracovává jej ÚP za součinnosti uchazeče. Obsahem je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při jeho vypracování se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopnosti uchazeče. Uchazeč může požádat o vypracování individuálního plánu kdykoliv v době kdy je evidován v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP. Povinností ÚP je uvedený plán vypracovat, vždy pokud je uchazeč veden v evidenci uchazečů déle jak 5 měsíců. Uchazeč je povinen se podílet na vypracování plánu, jeho aktualizaci, vyhodnocování a plnit podmínky v něm stanovené.

Agentura práce získá od ÚP příspěvek za sdílené zprostředkování, a to:

- max. 500,- Kč za každého uchazeče, kterému bude agentura zprostředkovávat zaměstnání,<sup>38</sup>
- max. 6 250,- Kč za umístění uchazeče do zaměstnání a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 6 měsíců.<sup>40</sup>

Zároveň se změnami ZoZ vstoupila v účinnost obsáhlá a významná novela CZP. V rámci této novely došlo ke změně definice závislé práce. Do CZP v § 43a, byla vrácena možnost dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli jinak, než aby přidávající zaměstnavatel musel žádat o povolení a stát se agenturou práce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Za takovéto dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata. Veškeré náhrady hradí zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil. Použití této úpravy se nevztahuje na agenturní zaměstnávání.

Od 1. 4. 2012 nabývá účinnosti zákon č. 1/2012 Sb., kterým se mění zákon ZoZ a další související zákony. Od účinnosti uvedeného zákona mají podle § 136 všichni zaměstnavatele uchovávat kopie dokladů na pracovišti prokazující existenci pracovních vztahů a dokladů, které je povinna uchovávat. Uvedené opatření si klade za cíl kontrolu a odstranění nelegální práce. To znamená, že každý zaměstnanec musí mít na pracovišti pracovní smlouvu, kterou musí na požádání inspektora doložit. Další povinnost uložil zaměstnavatelům zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, která spočívá v povinnosti zajištění vstupní i výstupní zdravotní prohlídky zaměstnanců, a to bez ohledu

---

<sup>38</sup> § 119a, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwttmy>.

na délku trvání pracovního poměru. Uvedenou prohlídku hradí zaměstnavatel v případě, že dojde k uzavření pracovního poměru. S účinností od 1. 4. 2013 prohlídku nemusí absolvovat zaměstnanec na dohodu o provedení práce.

K 1. 1. 2014 dochází k dalším změnám v ZoZ a CZP a to hlavně na základě rekodifikace občanského zákoníku,<sup>39</sup> který nabývá účinnosti k uvedenému datu.

V CZP i ZoZ jsou vymezeny definice důležitých pojmů vztahujících se k agenturnímu zaměstnávání.

V roce 2017 nabyl účinnosti zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mimo jiné mění i zákony týkajících se agentur práce jako je CZP, ZoZ, ale i zákon o inspekci práce.<sup>40</sup> Uvedenou novelou dochází ke změně § 60 odst. 1, který zavádí jednotné povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to jak pro občany ČR, EU, EHP a cizincům na území České republiky a do zahraničí do jednoho povolení.<sup>41</sup>

Nově bylo v ZoZ upraveno ust. § 14 odst. 1 písm. b), podle kterého se vydává povolení na dobu 3 let, v případě další žádosti se nově vydává povolení na dobu neurčitou. Novela zavedla kauci pro agentury práce dle § 60b ve výši 500 000,- Kč. Kauci „*mají povinnost složit na výzvu Generálního ředitelství Úřadu práce za účelem prokázání finanční způsobilosti*“.<sup>42</sup> Uvedená povinnost se vztahuje i na agentury, které již mají povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 b) a musí povinnost splnit, a to do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti zmiňované novely zákona. V případě, že tuto povinnost nesplní, dojde k zániku uděleného povolení.<sup>43</sup> Dalším dopadem novely ZoZ pro agentury, které již mají povolení ke zprostředkování nebo o toto povolení požádaly před účinností novely, je úprava v § 60 odst. 10, která říká „*...funkci odpovědného zástupce lze vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně, splnění této podmínky se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně*

---

<sup>39</sup>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 22.3.2012, v částce 33, na str. 1026 – 1365, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgez6obzfu2q>

<sup>40</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 29.6.2005, v částce 94, na str. 5118 – 5136, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2v6mrvgewtma&rowIndex=0>

<sup>41</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23.7.2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

<sup>42</sup> Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Roučková, D., Schmied, Z., Tomandlová, L.,: Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019, 12. Aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2019, str. 1075, ISBN 978-80-7554-190-1.

<sup>43</sup> <https://www.uradprace.cz/web/cz/vyhledavani>

*statutárním orgánem...“.* I v tomto případě je stanovena lhůta ke splnění požadavku zákona, a to do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely.

V rámci novely dochází ke změnám v CZP, a to v právech a povinnostech agentury práce, ale i u uživatelů. Nově se vkládá §307b „... *podle kterého agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal a koná v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou*“.<sup>44</sup> Důvodem uvedeného zpřísnění je především „...*zamezení obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění*“.<sup>45</sup>

### **3.4 Porovnání české právní úpravy**

Tato část práce se zabývá srovnáním české právní úpravy s požadavky unijní úpravy, kterou jsme jako člen EU povinni zapracovat do našich právních předpisů a s úpravou vybraných států EU. Největší pozornost bude věnována srovnání s právní úpravou Slovenské republiky.

#### **3.4.1 Porovnání české právní úpravy s požadavky unijní úpravy**

Tak jak již bylo výše několikrát uvedeno, je v českém právním prostředí agenturní zaměstnávání celkem novou a stále se rozvíjející oblastí. Česká právní úprava od zavedení institutu agenturního zaměstnávání se přizpůsobuje a z velké části akceptuje jak mezinárodní, tak i unijní úpravu uvedeného institutu.

Směrnice, které se týkají agenturního zaměstnávání č. 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo i v dočasném pracovním poměru a směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, byly do českého právního řádu plně začleněny.

U směrnice č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, která je nejnovější v této oblasti a kterou měly členské státy za povinnost implementovat do svých právních předpisů

---

<sup>44</sup> <https://www.uradprace.cz/web/cz/vyhledavani>

<sup>45</sup> Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Roučková, D., Schmied, Z., Tomandlová, L.: Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019, 12. Aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2019, str. 494, ISBN 978-80-7554-190-1.

nejpozději do 5. prosince 2011, můžeme říci, že česká právní úprava již před uvedeným datem povinnosti začlenění směrnice do národních právních úprav, odpovídá základním požadavkům směrnice a v některých oblastech ji i překonává. Zároveň platná právní úprava nezpracovává řadu možností, jež směrnice předpokládá, a naopak v jiných ohledech požadavky směrnice poměrně rozporuplně převyšuje. S tímto je pak spojena celá řada nejasností, ze kterých plynou protichůdné výkladové postoje a především právní nejistota.<sup>46</sup> Nejvýznamnější a nejproblematictější jsou ustanovení týkající se rovného zacházení mezi dočasně přidělenými zaměstnanci a kmenovými zaměstnanci uživatele, a to jak pracovních tak i mzdových podmínek. Zákoník práce přistupuje k úpravě rozsahu práva agenturního zaměstnance na rovné zacházení o poznání šířeji. Nevydal se cestou stanovení okruhu oblasti, u nichž nepadá v úvahu rozdílné zacházení mezi zaměstnancem přiděleným agenturou a srovnatelným kmenovým zaměstnancem, a vložil do § 309 odst. 5 zákoníku práce obecné pravidlo, podle něž musí být zajištěno rovné zacházení ve vztahu ke všem pracovním a mzdovým podmínkám.<sup>47</sup> Uvedený přístup směrnici neodporuje, jelikož ta nastavuje garanci minimálních práv. Lze tedy říci, že ustanovení článku 5 směrnice se z velké části kryje s požadavky CZP. Za nedostatek české právní úpravy lze považovat velmi obecnou definici mzdových a pracovních podmínek a absence přesné definice. Výsledkem takto maximalistického přístupu, je z praktického pohledu těžko aplikovatelný stav, který nepřímo nutí k hledání cest pro různé formy obcházení zákonných požadavků. Dochází k tomu, že kromě odchylování se od principu rovného zacházení v oblastech, ve kterých nelze bezvýhradně lpět na úplné rovnosti a tuto nelze od uživatelů a agentur spravedlivě požadovat, se setkáváme s porušováním i v oblastech kde by dodržování mohlo a mělo být.<sup>48</sup> V rámci české právní úpravy je zapracován i požadavek na úpravu povinnosti informovat zaměstnance agentur práce o volných pracovních místech u uživatele. Závěrem lze říci, že česká právní úprava nevykazuje žádné podstatné rozpory a respektuje požadavky unijní právní úpravy vyjma těch, na které upozorňuje Stránský. Ty však jsou dány především z obecnosti a volnosti v úpravě rovných pracovních

---

<sup>46</sup> STRÁNSKÝ J. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3 s. 234.

<sup>47</sup> STRÁNSKÝ J. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3 s. 235.

<sup>48</sup> STRÁNSKÝ J. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3 s. 238.

a mzdových podmínek. Uvedenými problémy, se bude nezbytné v budoucnu dále zabývat. Českou právní úpravu můžeme označit za moderní a splňující unijní požadavky.

### **3.4.2 Porovnání české právní úpravy a úpravy vybraných unijních států**

Agenturní zaměstnávání se stalo trendem při zajišťování optimálního počtu pracovních sil, a to nejen u nás, ale v celém světě. Tuto formu zaměstnávání využívají převážně velké korporace, a to z finančních důvodů. Na základě údajů Ciett<sup>49</sup> lze považovat za největší uživatele agenturního zaměstnávání v EU Velkou Británii, Nizozemsko, Irsko, Francii a Belgii. Nejméně se agenturní zaměstnávání využívá v Řecku, Španělsku a státech, které do EU vstoupily v nedávné době. Report<sup>50</sup> instituce Eurociett z března 2013 uvádí, že z důvodů ekonomické krize počet agenturních zaměstnanců v letech 2008 až 2010 klesal. S obnovením růstu ekonomik, začal počet agenturních zaměstnanců růst.

#### **3.4.2.1 Agenturní zaměstnávání v Rakousku**

V rakouském právu jsou tři právní instituty, které se týkají činnosti agentur práce.

1. Zprostředkování zaměstnání.
2. Dočasné přidělení agenturami práce.
3. Dočasné přidělení běžnými zaměstnavateli.

Ke zprostředkování zaměstnání je nutné povolení, jeho vydávání se řídí rakouským živnostenským zákonem z roku 1994.<sup>51</sup> Živnostenské oprávnění ke zprostředkování zaměstnání se vydává při splnění podmínek provozování živnosti a za podmínky, že osoba, která o oprávnění žádá má bydliště na území Rakouska, nevyžaduje se žádná zvláštní způsobilost. Činnost držitelů povolení upravuje zákon o podpoře pracovního<sup>52</sup> trhu. V § 5 tohoto zákona je stanoveno, že zprostředkování je bezplatné s výjimkou umělců a sportovců. Při agenturním zaměstnávání vyžaduje zákon spolehlivost, ta není dána, pokud

---

<sup>49</sup> Ciett – INTERNATIONAL CONFEDERATION OF PRIVATE EMPLOYMENT AGENCIES (Mezinárodní konfederace soukromých agentur práce).

<sup>50</sup> Zdroj: Ciett 2013, The Agency Work Industry around the World: Economic Report 2013. Dostupné: [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett\\_EC\\_Report\\_2013\\_Final\\_web.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf).

<sup>51</sup> Zdroj: [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at),

<sup>52</sup> Zdroj: německý text Arbeitsmarktförderungsgesetz, [://www.ris.bka.gv.at/](http://www.ris.bka.gv.at/)

držitel nezabezpečuje řádným způsobem ochranu a práva zaměstnanců, popř. vážně porušil povinnosti vyplývající z pracovního práva.<sup>53</sup>

Pokud se jedná o dočasné přidělení mezi zaměstnavateli, kteří nejsou agenturami práce, uvádí živnostenský zákon v § 137 odst. 2 následující případy:

- jde-li o dva podnikatele se stejným předmětem činnosti, kdy povaha podniku zaměstnavatele zůstane zachována a dočasné přidělení nepřesáhne šest měsíců v jednom kalendářním roce,
- jde-li o zaměstnance, kteří u uživatele provádějí opravy náradí zapůjčeného zaměstnavatelem, popř. zaškolování personálu uživatele, anebo
- jde-li o podniky, které spolu trvale spolupracují, např. na společně zhotovovaných dílech, nebo podniky patřící do stejného koncernu.

Dočasné přidělení zaměstnance agenturami práce i zaměstnavatele, který není agenturou práce, jsou upraveny rakouským zákonem o přenechávání pracovních sil z roku 1988<sup>54</sup>. Vychází se ze zásady, že povinnosti zaměstnavatele, který dočasně přiděluje zaměstnance k uživateli, se nemění. Toto však neplatí v oblasti ochrany zdraví při práci, v této oblasti odpovědnost přechází na uživatele. V případě agenturního zaměstnávání má dočasně přidělený zaměstnanec nárok na přiměřenou a místně obvyklou mzdu, uplatňují se kolektivní smlouvy, kterými je vázaná agentura práce. Zásada rovného zacházení není zcela jasně stanovena a v praxi pak mají agenturní zaměstnanci nižší mzdy než kmenoví.

Oproti české právní úpravě, uživatel ručí za veškeré mzdové nároky zaměstnance, vůči agentuře práce a za odvody na sociální zabezpečení, které je povinna plnit agentura jako zaměstnavatel. V případě, že uživatel prokazatelně plní všechny své povinnosti vůči agentuře, ručí pouze v případě, pokud agentura práce upadne do platební neschopnosti.

K omezení agenturního zaměstnávání může dojít na základě obecně závazné vyhlášky, vydané ministrem hospodářství a práce, pokud v některém oboru působí více jak 10% agenturních zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců.

Při dočasném přidělení agenturních zaměstnanců do Rakouska je potřeba zvláštní povolení, o které žádá uživatel. Povolení se vydává na určitou dobu a určitý počet zaměstnanců. Při vydání povolení musí být splněny následující podmínky:

---

<sup>53</sup> § 137 rakouského živnostenského zákona.

<sup>54</sup> [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at),

1. zaměstnání zvláště kvalifikovaných pracovníků, kteří jsou nutní z důvodu potřeb pracovního trhu nebo národního hospodářství,
2. uvedené pracovní síly je možné pouze formou dočasného přidělení,
3. zaměstnání těchto pracovníků nezpůsobí žádné ohrožení mzdových a pracovních podmínek domácích pracovníků.

### **3.4.2.2 Agenturní zaměstnávání v Německu**

Agenturní zaměstnávání v Německu má přísnější pravidla, která jsou obsažena v zákoně o přenechávání zaměstnanců<sup>55</sup> z roku 1972. K provozování agenturního zaměstnání je potřebné povolení, k jeho vydání mimo jiné musí žadatel doložit potvrzení o finanční hotovosti ve výši minimálně 2 000 EUR na každého zaměstnance (minimálně 10 000 EUR celkově) a kopie smluv se zaměstnanci i uživateli. Povolení se vydává nejprve na 1 rok, až teprve po 3 letech může být povolení uděleno na dobu neurčitou. Jakékoliv porušování daňových, sociálních či pracovně právních předpisů anebo nezajištění rovného zacházení agenturních zaměstnanců se srovnatelnými kmenovými zaměstnanci uživatele může být důvodem odejmutí povolení.

Zaměstnavatel smí své zaměstnance přidělit i bez příslušného povolení v těchto případech:

- v rámci pracovního společenství více zaměstnavatelů, pokud pro všechny zaměstnavatele platí tytéž kolektivní smlouvy,
- mezi zaměstnavateli téhož odvětví k zamezení zkrácení pracovních úvazků nebo propouštění, pokud tak stanoví kolektivní smlouva,
- zaměstnavateli s méně než 50 zaměstnanci, pokud je cílem zamezení zkrácení pracovního úvazku nebo propouštění, a to po dobu maximálně 12 měsíců, pokud je to předem oznámeno Spolkové agentuře práce,
- v rámci koncernu,
- na základě mezistátní smlouvy.

Ve stavebnictví je úprava, která dovoluje dočasné přidělování zaměstnanců jen na základě kolektivních smluv.

---

<sup>55</sup> Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG), [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)



Pokud se týká dodržování bezpečnosti práce a poskytnutí ochranných pomůcek nese odpovědnost jak agentura, tak i uživatel, prevenci rizik, úrazu a školení musí zajistit uživatel, a to ještě před nástupem agenturního zaměstnance.

V rámci agenturního zaměstnání má zaměstnanec povinnost přihlásit se do evidence uchazečů zaměstnání na Spolkovém úřadu práce alespoň tři měsíce před ukončení dočasného přidělení. Pokud se agenturní zaměstnanec dozví o ukončení dočasného přidělení později, musí se do evidence přihlásit do 3 dnů po tom, co se tuto informaci dozvěděl. Zaměstnanec se musí osobně dostavit na daném úřadu práce. Dalším specifikem je skutečnost, že agentura práce musí agenturnímu zaměstnanci vyplatit mzdu alespoň v minimální výši<sup>56</sup>, která je rozdílná na západě a východě Německa. Mzda musí být vyplacena vždy nejpozději do 15. dne měsíce.

### 3.4.2.3 Agenturní zaměstnávání ve Francii

Agenturní zaměstnávání upravuje francouzský zákoník práce<sup>57</sup>. Francouzským specifikem, je skutečnost, že uživatelé mohou dočasně přidělené zaměstnance využít pouze ke krátkodobé činnosti. Případy využití agenturního zaměstnávání jsou taxativně stanoveny v zákoníku práce ustanovení:<sup>58</sup>

1. Výměna nepřítomného zaměstnance.
2. Výměna zaměstnance, jehož pracovní smlouva je pozastavena.
3. Výkon kmenového zaměstnance, který bude v budoucnu nastupovat.
4. Sezonní práce, nebo takové, které jsou v některých odvětvích vymezeny vyhláškou nebo na základě dohody nebo kolektivní smlouvy, a to z důvodu, že povaha pracovní činnosti má dočasný charakter.
5. Nahrazení pracovníků uvedených v bodě 4 a 5 článku L 1251-6.

Doba dočasného přidělení musí být přesně stanovena v dohodě o dočasném přidělení, vyjma případu, kdy se jedná o náhradu za nepřítomného zaměstnance a za zaměstnance, který má v budoucnu nastoupit. Pracovní smlouva může být prodloužena pouze jednou, a to

---

<sup>56</sup> Výše minimální mzdy je stanovena v § 2 odst. 2, Prvního nařízení o minimální mzdě při dočasném přidělení (Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Dostupné z: [www.gesetze-im-internet.de/lohnunga\\_v\\_1/BJNR519500011.html](http://www.gesetze-im-internet.de/lohnunga_v_1/BJNR519500011.html)

<sup>57</sup>Le Code du travail, zdroj: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

<sup>58</sup>[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=A3FDA6B83CB9AF4B5DA81882B11FB84A.tpdjo17v\\_2?idSctionTA=LEGISCTA000006198543&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20131215](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?jsessionid=A3FDA6B83CB9AF4B5DA81882B11FB84A.tpdjo17v_2?idSctionTA=LEGISCTA000006198543&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20131215)

na maximální dobu. Maximální dobu, na kterou lze agenturního zaměstnance přidělit vyjmenovává zákoník práce v ustanovení L 1251-12.

Zkušební dobu v rámci agenturního zaměstnávání lze sjednat. Její délka je sjednána v Dohodě o dočasném přidělení, Rámcové smlouvě nebo se řídí ustanovením L 1251-14 Zákoníku práce, a to takto:

- dva dny v případě, že dočasné přidělení se uzavírá na dobu delší než 1 měsíc,
- tři dny, pokud přidělení trvá déle než jeden měsíc a méně než 2 měsíce,
- pět dní při délce dočasného přidělení nad 2 měsíce.

#### **3.4.2.4 Agenturní zaměstnávání ve Velké Británii**

Velká Británie patří mezi státy EU, ve které se agenturní zaměstnávání využívá nejvíce. V roce 1973 byla zavedena povinnost agentur práce získat licence na agenturní zaměstnávání. Uvedená povinnost byla následně v roce 1974 zrušena a částečně obnovena v roce 2004, která se týkala především prací v zemědělství. V roce 2010 přijala The Agency Workes Regulation<sup>59</sup>, s účinností od 01. 10. 2011. Jejím přijetím splnila podmínky Směrnice 2008/104/2008ES.

Na rovnost pracovních podmínek mezi agenturním a kmenovým zaměstnancem, má agenturní zaměstnanec nárok po splnění kvalifikační doby, jejíž délka činí 12 po sobě jdoucích týdnů. V rámci této doby musí agenturní zaměstnanec vykonávat stejnou práci u jednoho uživatele, a to během jednoho nebo více přidělení. K přerušení této doby může dojít za stanovených podmínek, aniž by se odpracovaná doba musela počítat od začátku a to takto:

- z jakéhokoli důvodu a toto přerušení nesmí trvat déle jak 6 týdnů,
- z důvodu pracovní neschopnosti agenturního zaměstnance, která netrvá déle než 28 kalendářních týdnů a doloží ji potvrzením od lékaře,
- z důvodu, těhotenství, narození dítěte nebo mateřské dovolené,
- z důvodu volna na základě dohody nebo zákona po celou dobu a jedná-li se především o mateřskou dovolenou, volno z důvodu adopce a jiné,
- z důvodu povinnosti agenturního zaměstnance účastnit se soudního jednání jako poradce a tato absence netrvá déle než 28 kalendářních týdnů,
- z důvodu stávky, výluky a jiné podobné akce apod.

---

<sup>59</sup> [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk), The Agency Workes Regulations 2010, Terms And Conditions Of Emplement

Pokud agenturní zaměstnanec přejde na jinou pozici, musí opět splnit kvalifikační dobu ve lhůtě 12 týdnů.

Právní úprava jasně vyjmenovává základní pracovní podmínky – mzdu (plat), délku pracovní doby, noční práci, dobu odpočinku, dovolenou a přestávky v práci. Pracovní doba může maximálně činit 48 hodin týdně. Co se týká mzdových podmínek, je přesně definováno, co je mzda (plat) a co se do ní nezahrnuje. Předpis stanovuje minimální výši mzdy pro případ, kdy má agenturní zaměstnanec uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou a není přidělen k žádnému uživateli. Uvedená výše je stanovena na 50% nejvyšší mzdy dosažené v předešlých 12 týdnech předcházejících konci předchozího přidělení, a toto přidělení bylo delší než 12 týdnů, anebo dosažené v rámci posledního přidělení, kterého délka uvedenou dobu nepřesáhla. Tato mzda nesmí být nižší než minimální mzda a do výpočtu se nezahrnují nepeněžní benefity.

### 3.4.2.5 Srovnání s úpravou Slovenské republiky

Srovnání úpravy agenturního zaměstnávání se Slovenskou republikou, je velmi zajímavé i z důvodu, že obě republiky vznikly k 1. 1. 1993 rozdělením společného státu. V podstatě oba státy začínaly se stejnou pracovní právní úpravou, když převzaly právní úpravu z doby společného státu a to zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Oba státy se zároveň ke dni 1. 5. 2004 staly členy EU, a tak i jejich právní úprava musí vycházet z právních předpisů EU. Samostatný vývoj v obou zemích od rozdělení do dnešního dne lze poznat i na jejich pracovní právní úpravě. Její vývoj byl v obou státech rozdílný. Slovenská republika v rámci změn v pracovním právu přijala již v roce 2001 nový zákoník práce (dále jen SZP), a to zákonem č. 311/2001 Zz., s účinností od 1. 4. 2002. V ČR byl nový CZP přijat až v roce 2006, a to zákonem č. 262/2006 Sb., s účinností od 1. 1. 2007. Státy si jako předlohu vzaly starý československý zákoník práce a právní normy EU. Z tohoto důvodu se nelze divit, že oba zákony svou stavbou a vnitřním členěním jednotlivých ustanovení jsou si podobné.<sup>60</sup> Tato podobnost pomáhá v orientaci v uvedených předpisech, ale může být i zavádějící, že oba předpisy jsou stejné. To ale není pravda. SZP je modernější a pokrokovější, ale zároveň i více svazující. CZP je „.... věrnější svému předchůdci a dosud adekvátně nereagoval na některé moderní

---

<sup>60</sup> Suchá, B., Vrajík, M., Čermák, T., Srovnání českého a slovenského zákoníku práce, 1. vydání, Olomouc, Anag 2018, str. 9, ISBN: 978-80-7554-157-4.

*instituty...“.*<sup>61</sup> Z tohoto pohledu je zřejmé, že SZP, který byl přijat dříve, v podstatě lépe reaguje na problematiku pracovně právní úpravy dnešní doby. Například úprava děleného pracovního místa, uvedenou právní úpravu CZP do dnešního dne neřeší a diskuse o uvedené problematice se objevuje v odborných kruzích až v této době. Podobně jako právní úprava CZP a SZP je na tom i úprava institutu agenturního zaměstnání v obou státech.

SZP pojem dočasného přidělení nedefinuje a jeho vymezení lze vyvodit analýzou platných právních předpisů, Úmluvy č. 181 MOP a směrnic EU, které s danou problematikou souvisí.

V SZP je institut agenturního zaměstnávání řešen v §§ 58, 58a a 58b. Již při prvním srovnání je zřejmé, že tato právní úprava je podrobnější a precizněji upravena než v CZP. Tato skutečnost je patrna hned při srovnání agenturního zaměstnávání v § 307a CZP a § 58 SZP. Již z názvu § 58 **Dočasne pridelenie**, a jeho textu v odst. 1 „*Zaměstnavatel' alebo agentura dočasného zamestnávania...., že ho dočasne prideli na výkon práce k užívateľskému zamestnavateľovi.*“<sup>62</sup> Již tady je zřejmý rozdíl v podrobnějším a preciznějším zpracování SZP, kde v rámci jednoho paragrafu řeší skutečnost, kterou CZP řeší v § 43a, ale toto ustanovení nelze použít u dočasného přidělení agenturních zaměstnanců „...*je jednoznačně zakázáno použít pro úpravu dočasného přidělení na agenturní zaměstnávání (§ 307a 1).*“<sup>63</sup> I když obě právní úpravy dočasného přidělení jsou podobná, český zákonodárce usoudil že, dočasné přidělení nelze řešit v jednom celku. Jak je SZP podstatně podrobnější a preciznější podařilo se dočasné přidělení řešit v jednom členění. Nejedná se o jediný příklad propracovanosti. SZP řeší dočasné přidělení zaměstnance i v případech (outsourcing), kdy to CZP nereguluje a takové zaměstnávání postihuje jako zastřené zprostředkování.

*SZP „...považuje za dočasné přidělení zaměstnance na základě právní domněnky i případy kdy zaměstnanec vykonává činnosti pro osobu, která mu ukládá pracovní úkoly, činnosti se konají převážně v prostorách a prostředky této osoby a jde o činnosti, kterou má tato osoba zapsanou jako předmět činnosti.“*<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup> Suchá, B., Vrajík, M., Čermák, T., Srovnání českého a slovenského zákoníku práce, 1. vydání, Olomouc, Anag 2018, str. 9, ISBN: 978-80-7554-157-4.

<sup>62</sup> Zákon č. 311/2001 Z.z.

<sup>63</sup> Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, str. 156. ISBN 978-80-7400-534-3.

<sup>64</sup> Suchá, op. cit. str. 297.

I v případě vztahů mezi zaměstnancem a agenturou práce najdeme rozdíly. Písemný pokyn je podle CZP § 309 odst. 2, jednostranným právním úkonem ze strany agentury práce, ale zároveň se nejedná o dohodu se zaměstnancem, zaměstnanci tento pokyn musí být pouze doručen. Oproti tomu se ve SZP jedná o písemnou dohodu a její podmínky musí být dohodnuty v pracovní smlouvě agenturního zaměstnance, v případě, že se jedná o smlouvu na dobu určitou. Zároveň je přesně stanovena doba určitá, a to konkrétním datem. Uvedené omezení neplatí v případě, přidělení zastoupení zaměstnance ve vyjmenovaných případech „*Podle SZP je tedy vyloučeno sjednat pracovní poměr na dobu trvání dočasného přidělení...*“<sup>65</sup>

Další povinnosti, které ukládá SZP je povinnost agentury práce na žádost uživatele doložit skutečnosti, že vyplácí mzdu a další náklady spojené s výkonem práce přiděleného zaměstnance u uživatele v takové výši, že jsou dodržovány srovnatelné podmínky jeho zaměstnance. SZP zvláště zakazuje ujednání, podle něhož, by po skončení přidělení nesměl nastoupit přidělený zaměstnanec k uživateli.<sup>66</sup>

V § 58 odst. 11 SZP jsou podrobně upraveny pracovní a mzdové podmínky, které musí agentura práce dočasně přiděleným zaměstnancům poskytovat. Zároveň SZP stanovuje v § 58 odst. 15 „*Osobité povinnosti užívateľského zamestnávateľa pri dočasnom pridelení agenturných zamestnancov*“.<sup>67</sup> Cílem těchto povinností je realizovat zásadu rovného zacházení, zajištění vzdělávání, přístup k sociálním službám, volných pracovních míst apod.

Dočasné přidělení lze dle § 8 odst. 6 dohodnout maximálně na 24 měsíců a lze ho maximálně opakovaně dohodnout 4x. „*..., že do počtu predĺžení a opätovných dohodnutí dočasného pridelenia k tomu istému zamestnávateľovi sa započítavajú aj dočasné pridelenia od odlišných zamestnávateľov ...*“.<sup>68</sup>

Právní úprava SZP neupravuje zákaz souběhu dočasného přidělení k uživateli, tak jak jej upravuje § 307b CZP. Zároveň agentura práce nemůže dočasně přidělit zaměstnance, se kterým má uzavřenou dohodu o práci vykonávanou mimo pracovní poměr (Dohoda o pracovní činnosti a Dohoda o provedení práce) k uživateli.

---

<sup>65</sup> Suchá, op. cit. str. 297.

<sup>66</sup> Suchá, B., Vrajík, M., Čermák, T., Srovnání českého a slovenského zákoníku práce, 1. vydání, Olomouc, Anag 2018, str. 298, ISBN: 978-80-7554-157-4.

<sup>67</sup> Barancová, H. a kol. Zákoník práce . Komentár . 1. vydanie. Bratislava: C.H.Beck, 2017 str. 548, ISBN: 978-80-89603-53-4.

<sup>68</sup> Barancová, op.cit. str. 534.

V rámci voleb do odborových orgánů se dočasně přidělení zaměstnanci započítávají do počtu pracovníků pro volby.

Právní úprava agenturního zaměstnávání je upravena jako jedna ze služeb zaměstnanosti<sup>69</sup> a je obsažena v zákoně č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti (dále jen ZSZ) v ustanovení § 29 až 31. Základní podmínky pro činnost agentury práce jsou v obou úpravách podobné. Žádost o povolení může podat podle § 29 odst. 3 ZSZ jakákoliv fyzická nebo právnická osoba, musí splňovat i podmínku spolehlivosti dle § 29 odst. 5 ZSZ „*podmienku spoľahlivosti nesplní subjekt, ktorému bylo v období predchádzujúcich troch rokov zrušenie povolenie na výkon činnosti agentury dočasného zamestnávania...*“<sup>70</sup> K žádosti dle § 29 odst. 7 musí žadatel doložit doklady, které CZP nepožaduje.

Jedná se o:

- projekt činnosti včetně kalkulace předpokládaných výdajů a nákladů,
- doklad potvrzující bankovní záruku, výše záruky je rozdílná u fyzické a právnické osoby,
- potvrzení od daňového a celního úřadu, sociální pojišťovny a všech zdravotních pojišťoven o bezdlužnosti, ne starší 3 měsíců,
- potvrzení z inspektorátu práce o neporušení zákona o nelegálním zaměstnávání, ne starší 3 měsíců,
- doklad, že nemá žádné závazky vůči svým zaměstnancům, které vyplývají z pracovního poměru,
- prokáže, materiální a personální vybavení (dostačující je čestné prohlášení),
- doloží smlouvu o nájmu prostor, nebo jejich vlastnictví,
- okruh spolupracujících subjektů,
- doklad o zaplacení bankovní záruky v hodnotě nejméně 15 000 EUR, pokud se jedná o fyzickou osobu. Právnická osoba musí prokázat vlastní jmění v hodnotě nejméně 30 000 EUR.

ZSZ za nejvýznamnější povinnosti agentury práce zahrnul i přidělování zaměstnanců a v případě, že v průběhu roku nepřidělí, alespoň jednoho zaměstnance, bude, ji zrušeno povolení. Povolení bude zrušeno i v případě kdy její vlastní jmění nebude v minimální výši 30 000 EUR. Porušení nejvýznamnějších povinností tak jak jsou uvedeny výše,

---

<sup>69</sup> Barancová, op. cit. str. 526.

<sup>70</sup> Barancová, op. cit. str.526.

ale i dalších, které jsou uvedeny v § 31 odst. 2 písm. a), § 31 odst. 1 písm. f), § 31 odst. 1 písm. g) a § 31 odst. 2 písm. c) ZSZ se „...*obligatorne sankcionujú zrušením povolenia na výkon činnosti agenturného zamestnávania.*“<sup>71</sup>

Původně právní úprava umožňovala vybírat poplatek za zprostředkování zaměstnání. Dle ustanovení § 25 odst. 3 ZSZ může zprostředkovatel zaměstnání za úhradu vybírat úplatu nejen od zaměstnavatele, jemuž získal zaměstnance, nýbrž i od samotného zaměstnance, a to za podmínky, že zprostředkování zaměstnání bylo úspěšné. Tato možnost byla novelou zákona č. 96/2013 Z.z., kterým se mění a doplňuje zákon č. 5/2004 Z.z., ZSZ, který nabyl účinnosti 1. května 2013, zrušena.

Tak jak je právní úprava SZP podrobnější a propracovanější, tak se to dá říci i o právní úpravě ZSZ, ale zároveň je i více svazující.

### 3.5 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání není možné chápat jako druh pracovního poměru, ale jedná se pouze o modifikaci pracovního poměru. V rámci agenturního zaměstnávání dochází ke vzniku trojstranného právního vztahu, jehož účastníky jsou, agentura práce, zaměstnanec a uživatel.

#### 3.5.1 Vymezení pojmů

**Závislá práce** – podle ustanovení § 2 odst. 1 platného znění CZP se za závislou práci považuje práce osobně vykonávána zaměstnancem v podmínkách nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Odstavec 2 v § 2 dále upřesňuje, že „*závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Barancová, op. cit. str. 528.

<sup>72</sup> Zákon č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 7.6.2006, v částce 84, na str. 3146 - 3241, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtimq&rowIndex=0>

**Zaměstnanec** – fyzická osoby, která se zavázala k výkonu závislé práce v pracovně právním vztahu.<sup>73</sup>

**Zaměstnavatel** – osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce.<sup>74</sup>

**Agentura práce** – fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzické osoby za účelem výkonu práce pro uživatele.

**Uživatel** - fyzická nebo právnická osoba, která poptává pracovní sílu, a ke kterému agentura práce dočasně přiděluje pracovní sílu za úplatu a najímá si zaměstnance agentury práce,<sup>75</sup> kteří pracují pod jejím vedením.

**Agenturní zaměstnanec** – fyzická osoba, která má pracovní smlouvu nebo je v pracovně právním vztahu s agenturou práce za účelem přidělení k uživateli.

**Kmenový zaměstnanec** – fyzická osoba, která je v pracovně právním vztahu u uživatele, má s ním uzavřenu, pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti popř. dohodu o provedení práce.

**Přidělení** - doba, po kterou je zaměstnanec agentury práce přidělen k uživateli, aby pod jeho dohledem a vedením přechodně pracoval.

**Stejně pracovní podmínky**, pracovní podmínky stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách a jiných obecně závazných ustanoveních nebyly u agenturního zaměstnance horší než u kmenového zaměstnance uživatele.

### 3.5.2 Subjekty agenturního zaměstnávání

Pokud mluvíme o subjektech agenturního zaměstnávání, musíme vzít v úvahu, že se v rámci zaměstnávání jedná o trojstranný vztah mezi agenturou práce, uživatelem a agenturním zaměstnancem, které jsou hlavními subjekty. Dalšími subjekty, které rovněž ovlivňují agenturní zaměstnávání a vstupují do něj, jsou odbory a státní orgány.

---

<sup>73</sup> § 6 Zákon č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 7.6.2006, v částce 84, na str. 3146 - 3241, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtimq&rowIndex=0>

<sup>74</sup> § 7 Zákon č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 7.6.2006, v částce 84, na str. 3146 - 3241, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtimq&rowIndex=0>

<sup>75</sup> Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, str. 938. ISBN 978-80-7400-534-3.



### **3.5.2.1 Agentura práce**

Ústředním subjektem agenturního zaměstnávání je agentura práce, která vytváří spojení mezi zaměstnancem a uživatelem, a to z důvodu, že jejím prostřednictvím dochází k dočasnému přidělování zaměstnance k uživateli. Agenturou práce, jak jsem již uvedl, v podkapitole **3.2.2.** může být fyzická nebo právnická osoba, která na základě povolení, zprostředkovává zaměstnání fyzickým osobám. Agentura práce je se zaměstnancem v pracovně-právním vztahu a jako zaměstnavatel musí dodržovat i podmínky chránící zaměstnance dle CZP, které jsou uvedeny výše. S uzavřením pracovního vztahu se agentura práce stává správcem osobních údajů podle zákona č. 101/2019 Sb., o ochraně osobních údajů. Osobní údaje může shromažďovat jen se souhlasem zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání. Prohlášení se souhlasem osobních údajů musí zaměstnanec podepsat.

### **3.5.2.2 Agenturní zaměstnanec**

Agenturní zaměstnanec, je fyzická osoba, která využila služeb agentury práce, jako zprostředkovatele zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, který s agenturou uzavře pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, a to na dobu určitou nebo neurčitou. Agentura práce na základě dohody s uživatelem k němu dočasně přidělí své zaměstnance. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo na stejné pracovní podmínky jako kmenový zaměstnanec uživatele.

### **3.5.2.3 Uživatel**

Je právnická nebo fyzická osoba využívající služby agentury práce, která jí dodává pracovníky, které momentálně potřebuje pro svou činnost. Dočasně přiděleného zaměstnance, řídí, organizuje jej a kontroluje jeho práci, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatelé touto formou flexibilně řeší výkyvy ve výrobě, nebo při sezonních pracích. Agentura práce je schopna zajistit mu potřebný počet pracovníků na dobu, kdy je potřebuje. Tímto způsobem si uživatel šetří čas i finanční prostředky, které by musel vynakládat při zajišťování a následném propouštění potřebných pracovníků.

#### 3.5.2.4 Další subjekty

**Zástupci zaměstnanců**, tak jako i jiní běžní zaměstnanci mají i zaměstnanci agentury práce právo na informace a projednání. Jelikož zaměstnanci agentury práce většinou pracují u různých zaměstnavatelů a v různém časovém režimu, nemusí se v podstatě znát, je obtížné, aby u agentury práce působily zástupci zaměstnanců. Běžnou praxí je, že u agentur práce nepůsobí odborová organizace a agentury se prozatím úspěšně brání jejímu založení. Z uvedených důvodů by bylo vhodné upravit zákoník práce v tom smyslu, aby zástupci kmenových zaměstnanců, zastupovali i zaměstnance agentury práce, kteří jsou k tomuto uživatele dočasně přiděleni. Právo by se omezovalo pouze na právo na informace a projednávání, a nikoliv na další práva, kterými odborové organizace disponují.<sup>76</sup> U zástupce zaměstnanců je subjektem práva pouze odborová organizace.

**Státní orgány** – je možné rovněž zařadit mezi subjekty práva. Tyto subjekty mohou za předem daných podmínek vstupovat, kontrolovat je. Do subjektů působících v oblasti agenturního zaměstnávání, můžeme zařadit:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Úřad práce.
- Státní úřad inspekce práce.

#### 3.5.3 Vztahy v rámci agenturního zaměstnávání

Právní vztahy uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem i agenturou práce a uživatelem jsou upraveny smlouvami nebo dohodami. Mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem není uzavřen žádný smluvní vztah. Uživatel si od agentury práce její zaměstnance pronajímá a využívá je tím způsobem, aby naplnil své úkoly. Mluvíme tedy o třech právních vztazích, které se kombinují a jejichž stranami jsou uvedené subjekty. Nejedná se tedy o třístrannou smlouvu, ale o jednotlivé dílčí právní vztahy.

Jednotlivé vztahy tvoří trojúhelník<sup>77</sup>, jehož tvoří zmínění účastníci. Trojúhelník má velmi zvláštní povahu v tom, že zde mísí vztahy obchodně právní, popř. občansko-právní a pracovně právní. Uvedené vztahy se vzájemně podmiňují a doplňují.

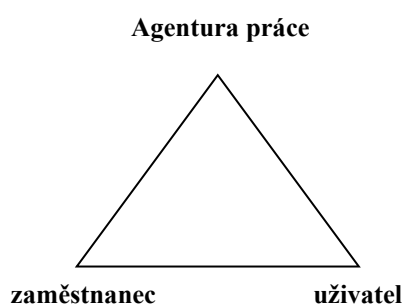
---

<sup>76</sup> Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR, Praha, zdroj: [www.mpvs.cz](http://www.mpvs.cz)

<sup>77</sup> Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v kompletních souvislostech. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-481-0.

- Právní vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem – pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti.
- Právní vztah mezi agenturou práce a uživatelem – dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.
- Pro právní vztah mezi zaměstnancem agentury a uživatelem se neuzavírá žádná smlouva ani dohoda.

**Obr. č. 1 – Znázornění právních vztahů**



### **3.5.3.1 Agentura práce – zaměstnanec**

Mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, který má být dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli, musí být uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti podle CZP. Zvláštními ustanoveními těchto smluv je písemný závazek agentury práce zajistit zaměstnanci dočasný výkon práce podle uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiné právnické nebo fyzické osoby a zároveň písemný závazek zaměstnance konat práci podle pokynů uživatele, a to na základě dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. V případě, že by pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti toto ujednání neobsahovala, nebyla by sice neplatná, jelikož nejde o podstatnou náležitost, ale zaměstnanci by nevznikla povinnost výkonu práce u uživatele a práci by mu teda musela přidělovat přímo agentura práce. Jestliže by agentura práce tak činit nemohla, šlo by o překážku v práci z její strany podle § 208 CZP. Pracovní poměr je většinou sjednán na dobu určitou, ve výjimečných případech na dobu neurčitou, bez vazby na konkrétního uživatele. Zaměstnanec tak může po dobu trvání pracovněprávního vztahu být postupně přidělován k různým uživatelům. Zaměstnanec je

pak ke konkrétnímu uživateli přidělen písemným pokynem agentury práce podle § 309 odst. 2 CZP. Uvedený pokyn je jednostranným právním úkonem, kterým agentura práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k uživateli. „*Pokyn určuje podmínky dočasného přidělení, které obsahuje dohoda o dočasném přidělení, jejíž smluvní stranou agenturní zaměstnanec není*“.<sup>78</sup>

### 3.5.3.2 Agentura práce – uživatel

Agentura práce uzavírá s uživatelem dohodu, která se řídí ustanovením Občanského zákoníku (dále jen ObčZ). Povinné náležitosti dohody o dočasném přidělení zaměstnance jsou stanoveny v § 308 CZP. V dohodě, musí být uvedeny informace o pracovních a mzdových podmínkách, podmínky ukončení dočasného přidělení. Všechny podmínky v dohodě musí být srovnatelné s podmínkami kmenového zaměstnance uživatele na stejné pracovní pozici.

Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce musí být s uživatelem uzavřena písemně, dle § 308 odst. 2 CZP, jinak je neplatná. „*Podle § 582 ObčZ lze však tuto vadu dodatečně zahojit, je-li ústní dohoda následně potvrzena smluvními stranami písemně*“.<sup>79</sup> V případě, že by chyběla některá obsahová náležitost uvedená v § 308 odst. 1 písm. a) až h), které jsou povinné, rovněž nastává neplatnost dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

V případě, kdy agentura zajišťuje přidělení svých zaměstnanců průběžně, uzavře agentura práce s uživatelem rámcovou smlouvu, ve kterém budou dohodnuty i cenové podmínky „...*tyto rámcové smlouvy jsou později postupně realizovány za pomoci dodatku – dílčích dohod*...“<sup>80</sup> bude naplňovat doplňována dílčími dohodami.

Z § 308 odst. 1 CZP vyplývá, že dohoda o dočasném přidělení zaměstnance je pojata jako individuální. Každá taková dohoda se týká jen jediného zaměstnance. V tomto případě to agenturám práce přináší větší množství administrativní zátěže. Je možné, že jednou dohodou bude sjednáno dočasné přidělení více zaměstnanců, a to se stejným pracovním zařazením - druhu práce a místem výkonu práce, na stejnou dobu dočasného přidělení a se stejným dnem nástupu do práce. Všichni zaměstnanci musí být v dohodě jmenovitě uvedeni s údaji podle § 308 odst. 1 písm. a) CZP.

---

<sup>78</sup> Valentová, op. cit. str. 945.

<sup>79</sup> Valentová, op. cit. str. 943.

<sup>80</sup> Valentová, op. cit. str. 942

Obsahem dohody o dočasném přidělení zaměstnance musí být vymezený druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat a místo výkonu práce, musí být dohodnuto v pracovní smlouvě zaměstnance, v rámci ujednání o místu výkonu práce a druhu práce. Vymezení uvedených náležitostí může být v užším rozsahu, než je uvedeno v pracovní smlouvě zaměstnance, pokud ta umožňuje dočasné přidělení zaměstnance k různým zaměstnavatelům. U dohody o pracovní činnosti je pracovní činnost vymezena druhově, nemusí výslovně určovat místo, kde bude práce vykonávána. I v tomto případě, ale musí obsah dohody o dočasném přidělení respektovat vůli zaměstnance, vyjádřenou v dohodě o pracovní činnosti.

Vzniká otázka, jestli musí být uzavřena nejprve pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou a zaměstnancem nebo dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli. Zákon tuto skutečnost jednoznačně neřeší. Teoreticky by se dalo říci, že prvotní musí být uzavřena pracovní smlouva mezi agenturou a zaměstnancem. Vycházím z toho, že zaměstnavatel může dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli – uživateli svého zaměstnance. Zároveň si však musíme uvědomit, že obsahem pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti je závazek k zajištění a výkonu práce u konkrétního uživatele. Za ideální stav by se považovalo, kdyby obě dohody byly uzavřeny současně, to by znamenalo na jednom místě za účasti všech tří účastníků, to v praxi není reálné. Jako další se nabízí varianta, kdy může být jako první uzavřena kterákoliv smlouva nebo dohoda s tím, že v ní bude odkládací podmínka a to tak, že příslušný právní vztah vznikne jen v případě uzavření druhé smlouvy.<sup>81</sup> Pokud by byla jako první sjednána dohoda o dočasném přidělení, mělo by být dohodnuto, že dohoda nabude platnosti jen tehdy, pokud bude se zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva nejpozději přede dnem sjednaným jako den nástupu zaměstnance do práce. V případě uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem jako první, by měla tato smlouva obsahovat ustanovení, že vstoupí v platnost jen v případě, že do sjednaného dne nástupu zaměstnance do práce bude uzavřena dohoda o dočasném přidělení mezi agenturou práce a uživatelem. V praxi je běžné, že agentura práce uzavře rámcovou dohodu s uživatelem a na jejím základě následně pracovní smlouvu se zaměstnancem. Uživatel v průběhu platnosti dohody dodatky upřesňuje počet zaměstnanců, druh práce a místo výkonu. Na základě těchto požadavků agentura uzavírá pracovní smlouvy

---

<sup>81</sup>Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, str. 938. ISBN 978-80-7400-534-3.

se zaměstnanci. Většina pracovních smluv umožňuje agentuře zaměstnance vyslat i k jinému uživateli dle požadavků jednotlivých uživatelů, a to na základě písemného pokynu.

Podle ustanovení § 309 odst. 3 CZP dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí:

- dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem,
- jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

V případě dohody mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem jde o pracovně právní úkon, jehož náležitosti po formální stránce zákon nestanoví, může se tedy jednat i o ústní dohodu. Účastníkem této dohody nikdy není uživatel. Důvodem je skutečnost, že mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem není žádný právní vztah. Agentura by neměla připustit, aby k ukončení dočasného přidělení došlo náhle a pro uživatele nečekaně. Pokud by v důsledku takto uzavřené dohody vznikla uživateli škoda, na základě občanského zákoníku by za takovou škodu odpovídala agentura práce.

**Podmínky ukončení dohody o předčasném přidělení** jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance musí být uvedeny v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli podle § 308 odst. 1 písm. g) CZP. Jelikož jde o pracovně právní úkon, jsou k němu oprávněni jen dva účastníci pracovně právního vztahu. Agentura práce tuto možnost nemá, ta tak nemůže svého zaměstnance jednostranně stáhnout. Právo zaměstnance jednostranným prohlášením ukončit dohodu o předčasném přidělení je v dohodě, které zaměstnanec není účastníkem. Žádné bližší požadavky pro sjednání této dohody zákon nestanoví. Výjimkou obecného pravidla je, že sjednání podmínek pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno pouze ve prospěch uživatele, je neplatné. Obsah ujednání v dohodě může obsahovat důvody na straně zaměstnance a uživatele, pro které je možné jednostranné prohlášení učinit tak, že bude obsahovat i dobu, v níž nabude účinnosti. Není vhodné, aby přidělení končilo okamžitě jednostranným prohlášením, ale aby byla předem stanovena doba, kdy musí být jednostranné prohlášení doručeno před ukončením přidělení, a to jak uživateli, tak i zaměstnanci. Podmínky tohoto jednostranného prohlášení musí být

stanoveny vyváženě<sup>82</sup> tak, aby postavení zaměstnance a uživatele bylo možné považovat za rovné. Tuto podmínku je nutné respektovat. Například je možné, aby zaměstnanec mohl z práce od uživatele odejít, pokud tento vůči němu závažně poruší své povinnosti, a naopak uživatel může agentuře práce vrátit zaměstnance, pokud ten závažným způsobem poruší své povinnosti. Posouzení, zda bylo porušení povinnosti závažné, je dosti problematické a může vyvolávat spory, obdobně jako v případě porušování pracovní kázně.

Na agenturní zaměstnance se obecně vztahují základní povinnosti zaměstnance uvedené v § 301 odst. 1 CZP, ty ovšem plní vůči svému zaměstnavateli, tedy agentuře práce. Nyní si teda můžeme položit otázku, poruší-li tento zaměstnanec svým jednáním pracovní kázeň ve vztahu k uživateli, a pokud by takovým jednáním ze strany kmenových zaměstnanců byla naplněna skutková podstata porušení základních povinností zaměstnanců. Při odpovědi na výše uvedenou otázku vycházíme ze skutečnosti, že obsahem ujednání v pracovní smlouvě dočasně přiděleného zaměstnance, je jeho závazek konat práci podle pokynu uživatele, potom je porušení povinností při výkonu této práce současně porušením základních povinností zaměstnance vůči zaměstnavateli, v tomto případě agentuře práce. Z toho vyplývá, že jednání agenturního zaměstnance, které vykazuje znaky porušení základních povinností zaměstnanců, kterého se dopustil v souvislosti s prací u uživatele, je porušení pracovních povinností – pracovní kázně vůči agentuře práce. Následně může agentura práce vyvodit příslušné důsledky, včetně okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) CZP, lze-li jeho jednání označit za porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

Agentura práce může zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud je v pracovní smlouvě zkušební doba sjednána. Pokud se jedná o výpověď ze strany agentury práce, není tento způsob ukončení pracovního poměru pro ni výhodný. Důvodem je skutečnost, že dohoda o dočasném přidělení obsahuje podmínky jednostranného prohlášení uživatele či zaměstnance. Ukončení výkonu práce tímto způsobem je určitě jednodušší.

Dohody o pracovní činnosti je možné ukončit obecnými způsoby, ale i zrušením dohody agenturou práce nebo i zaměstnancem za podmínek v nich dohodnutých na základě ustanovení § 76 odst. 6 CZP. Nevyplyvá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni a jednostranně vypovědět z jakéhokoliv důvodu

---

<sup>82</sup> Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v kompletních souvislostech. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-481-0.

nebo bez uvedení důvodu s 15 denní výpovědní dobou, která začíná dnem doručení písemné výpovědi. Okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 a 56 CZP.

**Časové omezení agenturního zaměstnávání** je podle § 309 odst. 6 CZP omezeno tak, že agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u stejného uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Uvedené omezení však neplatí v případech, kdy o to agenturu požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu zastupování za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo zaměstnanec, který čerpá rodičovskou dovolenou. Z uvedeného vyplývá, že agenturní zaměstnání, které je zásadně na dobu jednoho běžného roku, je jen formální.<sup>83</sup> A to z důvodu, že žádost zaměstnance o dočasné přidělení k témuž uživateli na dobu delší, než je uvedeno, nemusí být ani písemná. Platí, že agenturní zaměstnání může být u téhož uživatele vykonáváno jen dočasně, nikoliv trvale. V případě trvání dočasného přidělení několik let, by takový postup mohl být posuzován jako obcházení zákona. Dočasnost konkrétního přidělení zaměstnance k uživateli musí být dána i v případě, kdy by měl zaměstnanec s agenturou práce sjednat pracovní poměr na dobu neurčitou.

### **3.5.3.3 Uživatel – agenturní zaměstnanec**

Vztah mezi uživatelem a přiděleným zaměstnancem, jak je uvedeno v předchozích kapitolách, není smluvním vztahem, ale jeho obsah je vymezen nejen zákonem, ale i smlouvami nebo dohodami, uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. V zákoně je stanoveno, že po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomuto účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel, tak jak je stanoveno v § 309 odst. 1 CZP.

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že uživatel vybavuje zaměstnance osobními pracovními prostředky, zajišťuje školení zaměstnance o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a plní ostatní úkoly k jejímu zajištění, včetně evidence a vyšetřování pracovních úrazů.

---

<sup>83</sup> M.Gavlas a kol., Pracovní právo. 2015, s. 645. ISBN 978-80-210-8021-8.



V případě pracovního úrazu agenturního zaměstnance uživatel pracovní úraz ohlásí bez zbytečného odkladu agentuře práce, která zaměstnance k práci u něho vyslala, a to podle ustanovení § 3 odst. 1 písm. c), popřípadě § 3 odst. 2 písm. c) nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz. Uživatel učiní jak zápis v knize úrazů, tak i popřípadě vyhotoví záznam o úrazu a jedno jeho vyhotovení zasílá agentuře práce, tuto povinnost výše uvedené nařízení neukládá, ale vyplývá to z logiky vztahu agenturního zaměstnávání a povinností, které má uživatel. Agentura práce dále uplatňuje úhradu náhrady škody po příslušné pojišťovně, v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání podle §365 CZP č. 125/1993 Sb.<sup>84</sup> Ustanovením § 309 odst. 1 CZP totiž uživatel vstupuje v oblasti bezpečnosti a ochraně zdraví při práci do práv a povinností zaměstnavatele s výjimkou těch, které musí plnit výlučně zaměstnavatel na základě zákona. V tomto případě se jedná o vztah k zákonnému pojištění odpovědnosti, kdy povinné pojistné za zaměstnance agentury práce hradí jejich zaměstnavatel – agentura práce a ne uživatel, u kterého je zaměstnanec na základě dohody o dočasném přidělení.

Vstupní prohlídku při vzniku pracovního poměru musí zajistit agentura práce z důvodu, že uvedená prohlídka musí být vykonána ještě před uzavřením pracovní smlouvy. Uživatel vysílá zaměstnance agentury práce, na lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče, pokud uvedené prohlídky nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, uživatel tyto prohlídky hradí. Je možné dohodnout mezi uživatelem a agenturou práce, že budoucí zaměstnanci, kteří budou přiděleni na výkon práce k uživateli, budou vysíláni ke vstupní prohlídce k lékaři závodní preventivní péče uživatele. Ten zná podmínky práce, pro niž je nutné posoudit zdravotní způsobilost zaměstnance. Takováto dohoda je vhodná především ve vztahu k pracím, zařazeným do druhé až čtvrté kategorie prací z hlediska výskytu rizikových faktorů pracovních podmínek.<sup>85</sup> Úhrada vstupní prohlídky,

---

<sup>84</sup> Vyhláška 125/193 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 22.4.1993, v částce 34, na str. 690 – 696, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6mjsguwti&rowIndex=0>

<sup>85</sup> § 37 zákona č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 11.8.2000, v částce 74, na str. 3622 – 3662, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgayf6mrvhawtkma&rowIndex=0>, vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněná ve Sbírce zákonů dne 15.12.2003, v částce

kteřou by měla být povinna agentura práce jako zaměstnavatel hradit, je složitější, jelikož tato úprava je legislativně nejednoznačná. Můžeme argumentovat ustanovením § 101 odst. 6 zákoníku práce, podle které uvedené náklady na ochranu a bezpečnost při práci hradí zaměstnavatel, v tomto případě agentura práce. Uvedené náklady nesmějí být přenášeny na zaměstnance. Náklad na vstupní prohlídku je takovým nákladem. Agentury práce, ale i ostatní firmy využívají argumentů, že v té době fyzická osoba ještě není jejich zaměstnancem.

Na základě ustanovení § 309 odst. 1 CZP, přešla zákonná povinnost zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu, zajistit předepsané doby odpočinků, možnost nařizovat práci v dny pracovního klidu, nařizovat či dohodnout práci přesčas a noční práci a dohodnout pracovní pohotovost, jakož i evidovat odpracovanou dobu na uživatele, který ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny. Jedná se o konkrétní opatření zaměstnavatele, kdy rozvržení a organizování pracovní doby nemá povahu právních úkonů. Oprávnění i povinnost v tomto případě přešla na uživatele, který v tomto směru vstoupil do práv a povinností zaměstnavatele, a to stejně jako pro účely vytváření příznivých pracovních podmínek a zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jelikož zákon uvedené povinnosti nestanoví výslovně, mohou se orgány inspekce práce v rámci kontroly plnění uvedených povinností setkat s obranou uživatelů, že není zaměstnavatelem, jemuž povinnosti v tomto směru ukládá zákoník práce, respektive stanovuje jeho práva.

Uživatel nemůže činit právní kroky vůči zaměstnanci agentury práce jménem agentury práce.

Uživatel může vyslat na pracovní cestu agenturního zaměstnance, a to z důvodu, že agenturnímu zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci a dává mu k tomu účelu pokyny. Podmínkou ovšem je, že je taková možnost se zaměstnancem a agenturou práce dohodnuta podle § 42 CZP, například v pracovní smlouvě nebo zaměstnanec s vykonáním takové pracovní cesty souhlasí. Cestovní náhrady musí zaměstnanci vyplácet jeho zaměstnavatel, v tomto případě agentura práce. Je nezbytné, aby vyslání zaměstnance na pracovní cestu bylo mezi uživatelem a agenturou dohodnuto, v tomto případě pak uživatel bude agentuře cestovní náhrady hradit. Ministerstvo

financí zaujímá výkladové stanovisko, že se tyto náhrady u uživatele posuzují jako daňově uznatelné, přestože nejsou poskytnuty jeho zaměstnanci, a proto může uživatel vyplácet cestovní náhrady zaměstnanci sám.

### **3.6 Pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců**

Pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance mají být srovnatelné s podmínkami kmenového zaměstnance uživatele. Jedná se o zásadní podmínku institutu agenturního zaměstnávání.

#### **3.6.1 Rovnost pracovních a mzdových podmínek**

Zásadní podmínkou pro agenturní zaměstnávání je povinnost zabezpečit agenturou práce a uživatelem, „*aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, nebyly horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.*“<sup>86</sup> Jedná se o takového zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.<sup>87</sup> Pokud by takovou práci prováděli kmenoví zaměstnanci uživatele v případě, že by takovou práci prováděli rovněž dočasně přidělení zaměstnanci, ale najatí od jiné agentury práce, tato podmínka neplatí. Srovnatelné podmínky musí být dodrženy mezi kmenovými zaměstnanci uživatele a dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce, pokud by vykonávali stejnou práci.

Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance jsou povinnou náležitostí dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Tyto podmínky uvádí agentura práce rovněž v písemném pokynu, kterým svého zaměstnance přiděluje k dočasnému výkonu práce u uživatele podle § 309 odst. 2 písm. f) CZP.

V případě, že by po dobu výkonu práce pro uživatele byly pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, musí agentura práce na žádost dočasně přiděleného zaměstnance zajistit rovné zacházení. Agentura práce musí rovné zacházení

---

<sup>86</sup> Valentová op.cit. str. 947.

<sup>87</sup> Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, str. 938. ISBN 978-80-7400-534-3.

zajistit, i pokud jiným způsobem zjistí, že podmínky dočasně přiděleného zaměstnance jsou horší, v tomto případě i bez jeho žádosti. V uvedeném případě pak musí agentura svému zaměstnanci např. doplatit dlužné nároky. Jestliže takováto povinnost vznikla z důvodu, že uživatel sdělil agentuře chybné nebo podhodnocené údaje, které by pak byly uvedeny ve výše uvedených dokumentech, agentura práce by se domáhala na uživateli náhrady škody podle obchodního zákoníku. Podle zákona se může dočasně přidělený zaměstnanec domáhat u agentury práce uspokojení nároků – práv, které mu vznikly na základě nerovného zacházení. Uspokojení uvedených práv – nároků se může domáhat vůči svému zaměstnavateli – agentuře práce i u soudu.

Uvedeným zákonným způsobem se zamezuje dumpingu na trhu práce a princip rovnosti zaměstnanců v jejich pracovních podmínkách uvedený v § 13 odst. 2 písm. b) a § 16 odst. 1 CZP, se promítá i do podmínek pronájmu pracovní síly. Z toho vyplývá, že za stejnou práci či za práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům stejná mzda. Na základě výše uvedeného musí být přímé náklady uživatele vynaložené na jednoho zaměstnance vyšší než na náklady vlastního kmenového zaměstnance. Je to dáno skutečností, že náklady se zvyšují o marži agentury práce. Neznamena to, že by agenturní zaměstnávání bylo pro uživatele celkově ekonomicky nevýhodné. Přínos pro uživatele spočívá v úsporách nákladů na personální práci, zvláště pak je-li takto zajišťován větší počet zaměstnanců. Dalším přínosem pro uživatele je, jak jsem již dříve uvedl, celkem jednoduché snižování počtu dočasně přidělených zaměstnanců v době, kdy nemá zakázky, a tím vzniká uživateli další úspora mzdových nákladů.

Jedná-li se o srovnatelné mzdové podmínky, musí být mzda, plat nebo odměna z dohody, agenturnímu zaměstnanci poskytována v takové výši, v jaké ji obdrží nebo by obdržel kmenový zaměstnanec uživatele, který vykonává práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti nebo namáhavosti, kterou koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.<sup>88</sup> Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry

---

<sup>88</sup> Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, str. 938. ISBN 978-80-7400-534-3.

odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Ustanovení uvedené v § 110 CZP zajišťuje nejen stejnou mzdu za práci stejnou nebo stejné hodnoty, zároveň stanoví diferenciační kritéria pro určení mzdy zaměstnancům, kteří vykonávají práci různou a rozdílné hodnoty. Jestliže u uživatele práce, kterou budou vykonávat zaměstnanci agentury, kmenoví zaměstnanci vůbec nekonají, musí uživatel dočasně přidělené zaměstnance mzdově zařadit podle výše uvedených hledisek, tak jak by zařazoval vlastní kmenové zaměstnance. V tomto případě se to týká nejen základní mzdy, platu nebo odměny z dohody, ale i poskytnutí všech dalších složek mzdy, které jsou podle jeho mzdového systému poskytovány kmenovým zaměstnancům uživatele. To znamená, že za stejných podmínek jako kmenovým zaměstnancům, tak i zaměstnancům agentury práce, kteří jsou dočasně přiděleni k uživateli, přiznány mzdové příplatky, odměny, prémie, bonusy, podíly na hospodářských výsledcích, popřípadě i tzv. třinácté nebo čtrnácté mzdy.

V případě, že dočasně přidělené zaměstnance využívá uživatel ve veřejných službách a správě, který odměňuje své zaměstnance platem, musí platové podmínky agenturního zaměstnance být stejné, jako u kmenového zaměstnance. I když organizace odměňuje své zaměstnance platem a agentura práce odměňuje své zaměstnance vždy mzdou, protože nepůsobí ve veřejných službách a správě. Mzda agenturního zaměstnance musí být posouzena podle ustanovení § 122 až 135 CZP a nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Proto musí být zaměstnanci přiznána tarifní třída podle vykonávané práce a tarifní stupeň podle započitatelné praxe, přiznány příslušné příplatky a další nárokové složky platu, eventuelně i osobní příplatek. Stanovení jeho mzdy nemusí mít výše uvedenou strukturu, jedná se o její celkovou výši.

Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby. Zároveň je nutné tyto podmínky posuzovat i na základě pracovně právních předpisů. Obecně lze rozlišovat pracovní podmínky v širším a užším slova smyslu. V širším slova smyslu jsou všechny podmínky práce i podmínky mimopracovní – sociální, které zaměstnavatel svým zaměstnancům vytváří, a to i na základě sociálních programů. Tady bychom mohli zařadit ustanovení § 16 odst. 1 CZP, které stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, a to i včetně odměn za práci a jiných peněžitých plnění, ale i plnění peněžitě

hodnoty. Jedná se např. o příspěvky na penzijní připojištění nebo životní pojištění, příspěvek na rekreaci a další benefity. Nejedná se o to, aby agenturní zaměstnanci měli vytvářeny nadstandardní podmínky vyplývající ze sociálních programů uživatele. S ohledem na povahu pronájmu pracovní síly je takový požadavek neoprávněný.

V užším slova smyslu pak lze pracovní podmínky chápat jako takové, které se opírají výlučně o zákoník práce a další pracovně právní předpisy, které je nutno zabezpečovat agenturním zaměstnancům. Jedná se o přiznání agenturním zaměstnancům například: dovolené prodloužené o další týden či týdny, výhodnějších podmínek pracovního volna při překážkách v práci na straně zaměstnance nebo náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele a dalších nadstandardních nároků pracovně právní povahy. Tady můžeme zařadit cenově zvýhodněné závodní stravování, protože podmínky pro jeho poskytnutí musí být sjednány v kolektivní smlouvě nebo stanoveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele podle ustanovení § 236 CZP. V tomto případě je nutné rozlišit příspěvek, který je zaměstnancům poskytován z nákladů a je daňově uznatelný a daňově neuznatelný příspěvek.<sup>89</sup> Uvedený příspěvek patří i agenturním zaměstnancům, poskytuje-li uživatel svým kmenovým zaměstnancům i daňově neuznatelný příspěvek, který vyplácí ze svého zisku, nemusí být tento příspěvek agenturnímu zaměstnanci poskytován. Takovými pracovně právní nároky uspokojuje zaměstnavatel zaměstnance, v tomto případě agentura práce, ta nemusí takovéto výdaje hradit ze svého zisku, jelikož její ekonomické podmínky jsou rozdílné oproti podmínkám uživatele. Podobný přístup u závodního stravování, by měl být i v organizacích, které podle právních předpisů vytvářejí fond kulturních a sociálních služeb. I v tomto případě můžeme připustit výjimky u benefitů nemzdové povahy poskytovaných na základě § 224 odst. 2 písm. a) CZP. Kolektivní smlouva, uzavřená u uživatele nebo jeho vnitřní předpisy se přímo nevztahují na agenturní zaměstnance, ale zároveň nepřímou vytvářejí standart mzdových a dalších pracovních podmínek dočasně přidělených zaměstnanců.

Výhodnější pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců by mohly být i lepší, než jsou pracovní a mzdové podmínky kmenových zaměstnanců, a to v případě ustanovení § 319 odst. 1 písm. g) CZP, kdy se jedná o agenturní zaměstnávání s cizím prvkem. Platí, že je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie

---

<sup>89</sup> § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 18.12.1992, v částce 117, na str. 3473 – 3491, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezff6njygvwtcmjz&rowIndex=0>

vyslán k výkonu práce v rámci mezinárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něj právní úprava České republiky, pokud jde o pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.<sup>90</sup> Uvedené pravidlo se nepoužije jen tehdy, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členských států evropské unie, z něhož je zaměstnanec vyslán k výkonu práce pro něj výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovně právních vztahů samostatně.

Veškeré pracovně právní nároky a výhody agenturních zaměstnanců se promítají do ceny agenturního zaměstnávání.

### **3.6.2 Druhy pracovních smluv**

Agentura práce se svými zaměstnanci podle platných právních předpisů může uzavřít dva druhy pracovních smluv, a to pracovní smlouvu podle § 34 CZP a dle §74 CZP dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. První typ – Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ), mohou být v rámci agenturního zaměstnávání uzavírány. Druhý typ dohody dle § 74 CZP – Dohoda o provedení práce nelze v rámci agenturního zaměstnávání uzavírat v případě, že se jedná o dočasné přidělení zaměstnance k uživateli.

#### **3.6.2.1 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouvu upravuje CZP v části druhé a agentura práce se jimi musí řídit. Ze zákona nemá pracovní smlouva stanovené trvání, může být uzavřena na dobu neurčitou nebo určitou. Agentura práce se svým uživatelem ve většině případů uzavírá se svými zaměstnanci smlouvy na dobu určitou. CZP pro pracovní smlouvu stanoví povinné náležitosti, pokud v pracovní smlouvě nejsou uvedeny některé povinné náležitosti dle § 34 CZP, považuje se tato smlouva za neplatnou. Agentury práce při uzavírání pracovních smluv na dobu určitou mají výjimku v maximální době zaměstnání na dobu určitou. Uvedenou výjimku najdeme v § 39 odst. 6 CZP. Tak mohou agentury práce uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení i opakovaně. Doba může být u takového pracovního poměru vymezena nejen konkrétním časem, ale i na dobu dočasného přidělení ke konkrétnímu uživateli a nemusí být tato doba přesně vymezena časově. Na tomto základě bude právní skutečnost končit skutečností, která v budoucnu teprve nastane. Účastníci v tomto případě

---

<sup>90</sup> Směrnice Evropského parlamentu a rady 96/71/ES o vyslání pracovníků v rámci poskytování služeb.

nemají jistotu, kdy se tak stane. V tomto případě je doba pracovního poměru vázána na určitou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance, uzavřenou mezi agenturou práce a uživatelem. Tato možnost je dána tím, že agentury práce nemají možnost své zaměstnance zaměstnávat k plnění svých úkolů a jsou vázány výlučně na poptávku od svých odběratelů – uživatelů. Uvedený způsob vymezení doby pracovního poměru je v souladu s dobrými mravy, a lze je uznat i bez ohledu na skutečnost, že takový pracovní poměr může končit i na základě jednostranného prohlášení uživatele nebo zaměstnance. Agenturní zaměstnávání je svojí povahou atypickým a tzv. choulostivým pracovním vztahem, v němž si zaměstnanec uvědomuje, že jeho pracovně právní jistoty jsou omezenější, než je tomu u standardního pracovního poměru, uzavíraného zaměstnavatelem, u něhož je práce konána.<sup>91</sup>

### **3.6.2.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Úprava DPČ u agenturního zaměstnávání nijak neodlišuje od její úpravy v ustanoveních § 74 až § 77 CZP.

V případě využití DPČ v rámci agenturního zaměstnávání nejsou potřebná žádná zvláštní ujednání oproti úpravě obsažené v § 76 CZP. Jelikož u těchto dohod nemusí zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu tak, jak je to uvedeno v § 74 odst. 2. CZP. odst. 2. V rámci agenturního zaměstnávání se dohoda o pracovní činnosti využívá většinou při nárazových akcích a krátkodobých brigád. Novela CZP v § 77 účinná od 1. 1. 2012 stanovila, že DPČ musí být uzavřena v písemné formě. Agentura práce při vyslání pracovníků, kteří mají uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, musí dodržovat veškeré povinnosti jako při vyslání pracovníků, se kterými má uzavřenou pracovní smlouvu, včetně rovnosti odměny vyplývající z takto vykonané práce a písemného pokynu.

### **3.6.3 Odpovědnost za škodu**

Zákon zcela neupravuje otázku odpovědnosti za způsobení škody v případě agenturního zaměstnávání zaměstnancem agentury práce a uživatelem. Uvedená skutečnost, tak jak již bylo uvedeno výše, vychází z faktu, že mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem není žádný právní vztah.

---

<sup>91</sup> M.Gavlas a kol., Pracovní právo. 2015, s. 645. ISBN 978-80-210-8021-8



V ustanovení § 309 odst. 7 CZP zakotvil, že mají-li být mezi uživatelem a zaměstnancem agentury práce přijata opatření k vyšší ochraně majetku uživatele, nesmí být tato opatření pro zaměstnance agentury práce méně výhodná, než je tomu podle § 252 až 256 CZP. V uvedených ustanoveních se upravují zvláštní, a to zpřísněné druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, a to odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů. Z uvedených ustanovení ovšem i vyplývá, že mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem mohou být upraveny právními úkony tyto druhy zvláštní odpovědnosti, jako jsou uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování podle § 252 odst. 1 CZP a písemným potvrzením nebo dohodou o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů podle § 255 CZP. Je tak připuštěna možnost, aby uživatel byl účasten právního úkonu vůči agenturnímu zaměstnanci. Tím není porušeno ustanovení § 309 odst. 1 CZP „že uživatel nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní úkony jménem agentury práce“<sup>92</sup> – v těchto případech vystupuje vůči agenturnímu zaměstnanci svým jménem. V uvedených případech je tak zákonem založena možnost založení přímého odpovědnostního vztahu mezi agenturním zaměstnancem a uživatelem. Novelou CZP účinnou od 1. 1. 2012 bylo zakázáno uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti se zákonným zástupcem zaměstnance v případě, kdy byla zaměstnanci omezena způsobilost k právním úkonům nebo byl-li jí zbaven. Zároveň bylo stanoveno, že v případě svěřených věcí dle § 255 odst. 1 CZP v hodnotě vyšší než 50 000,- Kč, smí být zaměstnanci svěřena jen na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí.

Jinak je tomu při obecné odpovědnosti agenturního zaměstnance za škodu. Ten může za škodu odpovídat výlučně jen svému zaměstnavateli. Tím je ale agentura práce, která odpovídá jen za zprostředkování zaměstnání – dodávku pracovní síly, a ne za práci tohoto zaměstnance u uživatele, kterou řídí sám uživatel. Je právně sporné, zda může agentura práce takovou odpovědnost za škodu převzít, což agentury běžně činí. V praxi to řeší rovnou agentury práce, které se k odpovědnosti za škodu způsobenou svými zaměstnanci uživateli zaváží, pro tyto případy uzavírají komerční pojištění.<sup>93</sup> Uvedenou škodu pak uhradí

---

<sup>92</sup> § 309 odst. 1 poslední věta ZP.

<sup>93</sup> Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobotinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, str. 948. ISBN 978-80-7400-534-3

pojišťovna. Uvedené řešení, tak reaguje na skutečnost, že zákoník práce neupravuje obecnou odpovědnost agenturního zaměstnance vůči uživateli za škodu, kterou agenturní zaměstnanec uživateli způsobil. Existují výjimečné případy, kdy odpovědnostní vztahy vzniknou. Pokud by například agentura práce dodala uživateli zaměstnance, který nesplňuje předpoklady sdělené uživatelem, odpovídala by agentura za škodu, kterou její zaměstnanec v důsledku nesplnění těchto podmínek u uživatele způsobil. Šlo by o odpovědnost posuzovanou podle občanského zákoníku. Povinnost by porušili příslušní zaměstnanci agentury práce, odpovědní za zprostředkování zaměstnání. Zpravidla by se však agentura nemohla v tomto případě domáhat náhrady vůči agenturnímu zaměstnanci.

Přímý odpovědnostní vztah mezi uživatelem a agenturním zaměstnancem, pokud by tento zaměstnanec způsobil uživateli škodu v obecných případech, může vzniknout jen v případě porušení plnění pracovních úkolů či činnosti v přímé souvislosti s ní. Jako je například: krádež majetku uživatele tímto zaměstnancem nebo o jinak způsobenou škodu na jeho majetku, pokud se jí zaměstnanec dopustil za okolností, kdy nekonal práci ani činnost v přímé souvislosti s ní.

### **3.7 Kontrola činnosti agenturního zaměstnávání**

Jak již bylo uvedeno, institut agenturního zaměstnávání propojuje oblast pracovně právní s veřejnoprávní. Kontrolní činnost mají na starosti orgány státu v oblasti pracovněprávní, to jsou Úřady práce a inspekce práce. V oblasti veřejnoprávní se jedná o Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra, správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, finanční úřady a v neposlední řadě i celní úřady.

První kontrolou prochází agentura práce již při schvalování žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Úkolem této kontroly je ověření odborné způsobilosti žadatele z důvodu zvýšeného rizika zneužití právních předpisů na úkor zaměstnanců.

Úřadu práce přísluší kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, zejména dodržování právních předpisů o zaměstnanosti. Jedná se o kontrolní činnost zahrnující též sankční oprávnění týkající se zprostředkování zaměstnání agenturami práce – formou agenturní práce a nelegální práce.

Správní delikty týkající se agenturního zaměstnávání podle ZoZ § 139 odst. 1 písm. b) a podle § 140 odst. 1 písm. b). Za uvedené porušení zákona hrozí uložení pokuty až do výše 10 000 000 Kč.

Inspekce práce se řídí zákonem č. 551/1991 Sb., o státní kontrole a zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen ZoIP). Zákon č. 551/1991 Sb., o státní kontrole se ruší ke dni 1. 1. 2014 kdy nabývá účinnosti zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád. Inspekci práce přísluší kontrolní a sankční působnost, týkající se dodržování povinností, vyplývajících zejména z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovně právních vztazích. Její kompetence se týká zejména dodržování zákoníku práce a prováděcích předpisů k němu.

Skutková podstata správního deliktu či přestupku podle ZoIP pro postih porušování zaměstnanosti jsou případy podle § 12 a § 25. Jedná se o přestupky či správní delikty na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právnická nebo fyzická osoba se jich dopustí tím, že poruší povinnosti stanovené při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Sankce za výše uvedené porušení povinností je pokuta až do výše 1 000 000 Kč. V případě, že dojde k uložení pokuty agentuře práce je kontrolní orgán povinen o této skutečnosti informovat Úřad práce, a to do 15 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

Postihování agentur práce a uživatelů podle skutkových podstat v zákoně o inspekci práce je problematické. Je to dáno postavením agentury práce a uživatele. Agentura práce je sice zaměstnavatelem vyslaných pracovníků – svých zaměstnanců, ale uživatel podle § 309 odst. 1 zákoníku práce, řídí jejich práci, dává jim příslušné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kontroluje jejich práci.

Celní úřady dle § 126 odst. 4 ZoZ mají oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, a to v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány. Zároveň jsou oprávněny kontrolovat i zaměstnavatele, zda plní oznamovací povinnosti podle § 87 a § 88 ZoZ. O provedených kontrolách informují příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a v případě zjištění nedostatků předávají podklad pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

Česká správa sociálního pojištění prostřednictvím svých okresních správ kontroluje povinnosti zaměstnavatelů vyplývající ze zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Kontrolují plnění povinností občanů a zaměstnavatelů v sociálním pojištění a plnění povinností plátců pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku nezaměstnanosti.

Zdravotní pojišťovny kontrolují povinnosti zaměstnavatelů na základě zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Kontrolují plnění povinností zaměstnavatelů, které spočívají v odvodu pojistného a plnění oznamovacích povinností.

## **4 Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora**

S oblastí agenturního zaměstnávání, volným pohybem služeb a vysíláním je spojena i rozhodovací praxe soudního dvora. Jedná se o oblast, která je velmi rozsáhlá, a to především pro velký počet právních předpisů, které ji právně upravují.

### **4.1 Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora s náhledem na platnou právní úpravu**

I přes rozsáhlost předpisů, které se k agenturnímu zaměstnávání vztahují, se v krátkosti podíváme i na rozhodovací praxi Evropského soudního dvora (dále jen ESD). Tato oblast v minulosti nebyla stěžejní a často řešenou v rozhodování ESD. S rozšiřováním EU a rozvojem globální ekonomiky, se situace mění a ESD, se problematice kolem volného pohybu, osob, služeb a tím oblastí pracovního práva a institutu agenturního zaměstnávání věnuje stále častěji. Když se podíváme na starší rozhodnutí ESD obecněji, zjistíme, že jeho dřívější rozhodnutí v oblasti volného pohybu osob a služeb, můžeme aplikovat na dnešní právní úpravu agenturního zaměstnávání.

Právní úprava v této oblasti se stále vyvíjí a ESD musí řešit i problémy se zapracováním unijní úpravy do právních úprav jednotlivých členských států, a to i s ohledem Úmluvy MOP. Zároveň se čím dál větší důraz klade na zásadu rovného zacházení a srovnatelné podmínky v rámci agenturního zaměstnávání, které vznikají při implementaci úpravy do národních předpisů je využití rozhodovací praxe ESD stále důležitější.

ESD shledal pochybení, a to jak na straně jednotlivých členských států, které chybně implementovaly mezinárodní a unijní právní úpravu, do svých předpisů, tak i na straně agentur práce, které si tuto úpravu chybně vyložily. Dalším důvodem je i skutečnost, že se jedná o velmi specifický institut, kdy v některých případech nelze aplikovat postupy, které jsou běžné u klasického pracovně právního poměru. Z předkládané judikatury je tato skutečnost zřejmá. Závěry ESD by se nepochybně lišily, pokud by se jednalo o firmu výrobní nebo o firmu která se zabývá službami a má se zaměstnanci uzavřeny pracovní poměry dle § 34 CZP a firmou, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. b) ZoZ.

Z předkládané judikatury je patrné, že ESD plně reflektuje cíle aktuálně platné právní úpravy.

## 4.2 Judikatura Evropského soudního dvora

Institut agenturního zaměstnávání je neustále se rozvíjející oblastí, přesto prozatím neexistuje mnoho judikatury ESD, která by se uvedenou problematikou zabývala. Z uvedeného důvodu jsem pro problematiku agenturního zaměstnávání a vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb vybral i ze starší judikatury ESD zaměřenou na uvedenou problematiku.

**C-298/09** RANI Slovakia, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (Úř. věst. 1997, L 18, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 431) – „*Vnitrostátní právní úprava omezující výkon činnosti.*“<sup>94</sup>

**C-445/03** Komise ES v. Lucemburské velkovévodství „*Nesplnění povinnosti – Volný pohyb služeb – Podmínky stanovené pro podniky z jiného členského státu vysílající dočasně pracovníky se státní příslušností třetích států*“<sup>95</sup>.

**C-341/05** Laval un Partneri, „*Volný pohyb služeb - Směrnice 96/71/ES - Vysílání pracovníků v oblasti stavebnictví - Vnitrostátní právní předpisy, které stanoví pracovní podmínky týkající se záležitostí uvedených v čl. 3 odst. 1 prvním pododstavci písm. a) až g),*“<sup>96</sup>.

---

<sup>94</sup> Usnesení Soudního dvora ze dne 16. června 2010 ve věci C-298/09, RANI Slovakia s.r.o. / Hankook Tire Magyarország kft, Sběrka soudních rozhodnutí 2010 I-00081 citováno [on line 22.2.2020) dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-298%252F09&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&c id=2755613#>

<sup>95</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 14. dubna 2005, ve věci C-445/03, Komise ES v. Lucemburské velkovévodství, Sběrka soudních rozhodnutí 2004 I-10191, citováno on line 22.2.2020 dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-445%252F03&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&c id=27500288>

<sup>96</sup> Rozsudek soudního dvora ze dne 18. prosince 2007, ve věci C-341/05 Laval un Partneri, sbírka rozhodnutí 2007 I-11767, citováno on line 22.2.2020 dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-341%252F05&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&c id=2750865>

**C-319/06** Komise ES v. Lucemburské velkovévodství „...o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.“<sup>97</sup>

Směrnice č. 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, měly členské státy za povinnost implementovat do svých právních řádů do 4. prosince 2011. I přes celkem krátký časový úsek již najdeme rozsudky ESD k dané problematice.

Z novější judikatury jsem vybral rozhodnutí, které se týká již i agenturního zaměstnávání po implementaci uvedené směrnice.

**C-533/13** Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy, řeší žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, týká se výkladu čl. 4 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, s. 9), kterou předložila odborová organizace.<sup>98</sup>

**C-290/12** Oreste Della Rocca v. Poste Italiane SpA,<sup>99</sup> předmětem je existence pracovního poměru vzniklého u posledně uvedeného podniku.

**C-216/2015** Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, otázkou je kdy neziskové sdružení přidělí uživateli za finanční náhradu jednoho ze svých členů, aby u něj jako v hlavním poměru a pod jeho vedením vykonával za odměnu práci, i když tento člen nemá podle vnitrostátního práva postavení zaměstnance, protože s uvedeným sdružením neuzavřel pracovní smlouvu.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Rozsudek soudního dvora ze dne 19. června 2008, ve věci 319/06, Komise ES v. Lucemburské velkovévodství, Sbirka soudních rozhodnutí I-043233, dostupné z citováno on line 22.2.2020 dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-319%252F06&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&id=2750865>

<sup>98</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. března 2015, ve věci C-533/13, Auto-ja Kuljetusalan tyomtekijaliitoAKT ry v. Shell Aviation Finland Oy, Úř. Věstník L 327, ze dne 30.11.2013 citováno on line dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-533%252F13&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&id=2750865>

<sup>99</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. dubna 2013, ve věci Oreste Della Rocca v. Poste Italiane SpA, ECLI:EU:C.2013:235, citováno on line dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-290%252F12&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&id=59>

<sup>100</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. listopadu 2016, ve věci Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Rhrlandklinik gGmbH, ECLI:C:2016:883 citováno on line 20.2.2020 dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-216%252F15&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&id=1498>

**C-586/13** Martin Meat v. Gézovi Simonfayovi a Ulrichu Salburgovi, ve sporu jde o „... domáhá určení občanskoprávní odpovědnosti svých právních poradců, protože ji tito poradci neinformovali, že smlouva, kterou uzavřela s rakouskou společností Alpenrind GmbH (dále jen „Alpenrind“) provozující v Rakousku jateční zařízení, představuje poskytování maďarské pracovní síly v Rakousku a že její pracovníci nemohou být z tohoto důvodu v tomto členském státě zaměstnáni bez pracovního povolení.“<sup>101</sup>

**C-714/14** Organizace zaměstnanců pracujících u evropských a mezinárodních orgánů ve Spolkové republice Německo (IPSO), „... návrh na základě článku 263 SFEU znějící na zrušení rozhodnutí Výkonné rady ECB ze dne 20. května 2014 stanovujícího maximální dobu výkonu činnosti zaměstnance agentury práce pověřeného sekretářskými a administrativními úkoly u ECB na dva roky a dále návrh na základě článku 268 SFEU znějící na získání náhrady za utrpěnou nemajetkovou újmu.“<sup>102</sup>

Výše uvedené rozsudky ESD nejsou podrobně analyzovány, a to z důvodu, že jejich rozbor je tématem na celou DP. V této práci je uvádím pro komplexní a úplný pohled na institutu agenturního zaměstnávání.

---

<sup>101</sup> Rozsudek soudního dvora ze dne 18. června 2015, ve věci C-568/13. Martin Meat v. Gézovi Simonfayovi a Ulrichu Salburgovi, ECLI:EU:C:2015:405 citováno on line 20.2.2020 dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=C-586%252F13&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&cid=1498>

<sup>102</sup> Rozsudek Tribunálu ze dne 13. prosince 2016 ve věci Organizace zaměstnanců pracujících u evropských a mezinárodních orgánů ve Spolkové republice Německo, ECLI:EU:T2016:727, citováno 20.2.2020 on line dostupné z <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?oqp=&for=&mat=or&jge=&td=%3BALL&jur=C%2CT%2CF&num=T-713%252F14&page=1&dates=&pcs=Oor&lg=&pro=&nat=or&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&language=cs&avg=&id=1498>



## **5 Vlastní práce**

Vlastní práce je rozdělena na dvě části. První část se zabývá rozvojem agenturního zaměstnávání, agentur práce, počtu agenturních a přidělených zaměstnanců a počtem zprostředkování zaměstnání. Druhá část se zabývá zjištěním o informovanosti o institutu agenturního zaměstnávání a postojů agenturních zaměstnanců a potenciálních zaměstnanců k agenturnímu zaměstnávání a také důvody, které jsou směrodatné pro jejich rozhodování, chování a přístupu jednotlivých skupin jako reprezentativního vzorku s uvedením procenta respondentů.

### **5.1 Dotazníkové šetření**

V rámci dotazníkového šetření, které patří do metody kvantitativního výzkumu, byly vypracovány 3 dotazníky, z nichž každý je určen pro jinou skupinu respondentů. Dotazníky, budou rozeslány do vybraných agentur, agentur práce a uživatelům. Respondenti budou odpovídat na jednoduché otázky o počtu agenturních zaměstnanců, počtu zprostředkování a počtu přidělených zaměstnanců, druhů obsazovaných pozic apod., a to za období let 2016 – 2018. Aby bylo dotazníkové šetření úspěšné, závisí na několika faktorech. Prvním faktorem je srozumitelnost a jednoduchost otázek. Druhým a hlavním faktorem je návratnost dotazníků, která je riziková, a proto se v rámci tohoto druhu dotazování musí oslovit větší počet respondentů.

Pokud se podaří získat od respondentů dostatečné množství odpovědních dotazníků z každé skupiny, bude provedeno vyhodnocení jednotlivých skupin jako reprezentativního vzorku s uvedením procenta respondentů a jejich geografického rozložení, a u personálních agentur procentuální podíl z jejich celkového počtu v ČR. V případě, že se nepodaří získat ucelený pohled z došlých odpovědí, nebo budou velmi širokého spektra, budou výsledky zpracovány jako sonda do fungování personálních agentur.

### **5.2 Subjekty dotazníkového šetření**

V rámci dotazníkového šetření, tak jak je uvedeno v bodě 5.1, byly vytvořeny tři druhy dotazníků, pro každou skupinu jeden. Jelikož v rámci zprostředkování zaměstnání některé

agentury a agentury práce vykonávají činnost podle § 14 odst. 1 písm. a), c), ale i dle písm. b), byly požádány o vyplnění obou zaslaných dotazníků. Dotazníky byly zasílány e-mailem.

### **5.2.1 Personální agentury**

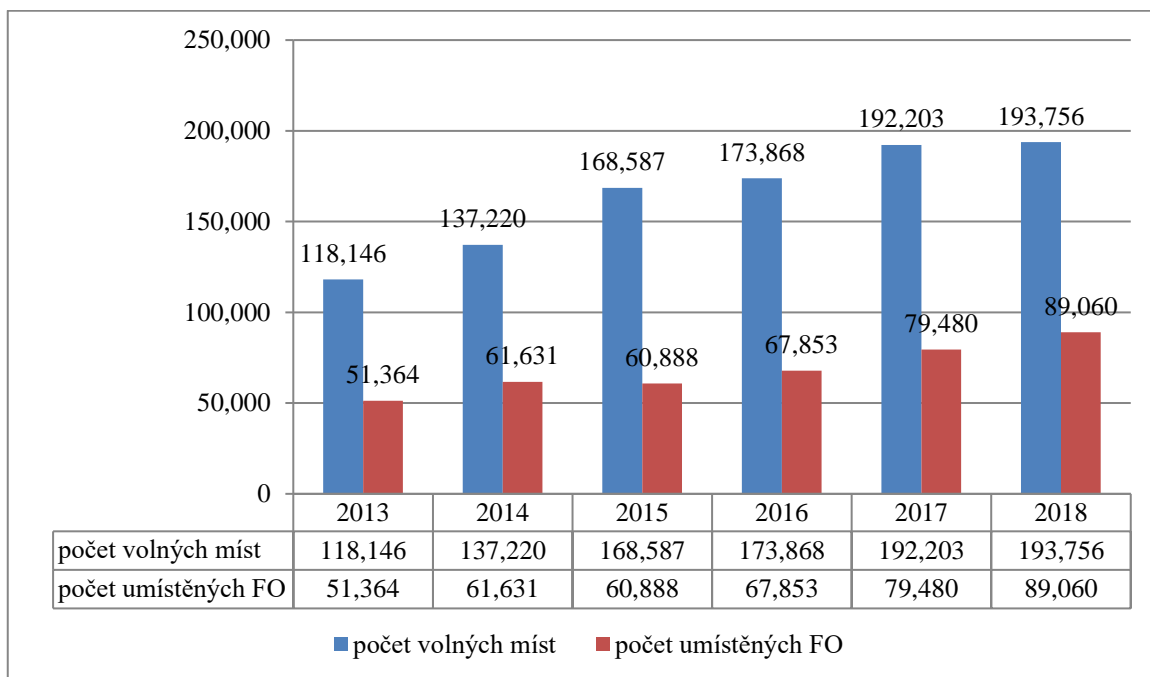
Pro agentury byl vytvořen velmi jednoduchý dotazník, kdy měli vyplnit ve sledovaném období celkový počet zprostředkovaní zaměstnání a rozdělit je dle profesí (dělnické, střední management, vyšší management a vrcholový management, viz Příloha č. 1). Dotazníky byly e-mailem rozeslány 200 vybraným respondentům. Na dotazník došla odpověď jen od třech z nich, kdy první odpověděl, že zprostředkovaní zaměstnání již neprovozuje a druhý respondent sdělil, že nemůže poskytnout žádné informace, jelikož si nevede žádné statistiky o zprostředkovaném zaměstnání. Třetí respondent, mě odkázal na veřejné zdroje – Obchodní rejstřík, kde v uložených listinách a závěrkách byly nalezeny veškeré údaje o této firmě i s rozdělením zprostředkovaných zaměstnání a počtu dočasně přidělených zaměstnanců. Při dalším vyhledávání v listinách, které jsou ukládány do OR, bylo zjištěno, že tak podrobné rozdělení tam v podstatě většina společností nemá. Z toho důvodu byly vyhledávány informace na internetu, stránkách MPSV, APA a APPS.

Ze získaných dat je patrný nárůst zprostředkovaní zaměstnání v letech 2013 – 2018, bohužel se jedná již jen o celková data, která nejsou blíže rozdělena na jednotlivé profese.

Pro agentury byl vytvořen velmi jednoduchý dotazník, kdy měli vyplnit ve sledovaném období celkový počet zprostředkovaní zaměstnání a rozdělit je dle profesí (dělnické, střední management, vyšší management a vrcholový management, viz Příloha č. 1). Dotazníky byly e-mailem rozeslány 200 vybraným respondentům. Na dotazník došla odpověď jen od třech z nich, kdy první odpověděl, že zprostředkovaní zaměstnání již neprovozuje a druhý respondent sdělil, že nemůže poskytnout žádné informace, jelikož si nevede žádné statistiky o zprostředkovaném zaměstnání. Třetí respondent, mě odkázal na veřejné zdroje – Obchodní rejstřík, kde jsem v uložených listinách a závěrkách našel veškeré údaje o této firmě i s rozdělením zprostředkovaných zaměstnání a počtu dočasně přidělených zaměstnanců. Při dalším vyhledávání v listinách, které jsou ukládány do OR, jsem zjistil, že tak podrobné rozdělení tam v podstatě většina společností nemá. Z toho důvodu jsem hledal informace na internetu, stránkách MPSV, APA a APPS.

Ze získaných dat je patrný nárůst zprostředkování zaměstnání v letech 2013 – 2018, bohužel se jedná již jen o celková data, která nejsou blíže rozdělena na jednotlivé profese.

**Graf č. 4 - Zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. a), ZoZ (2013 – 2018)**



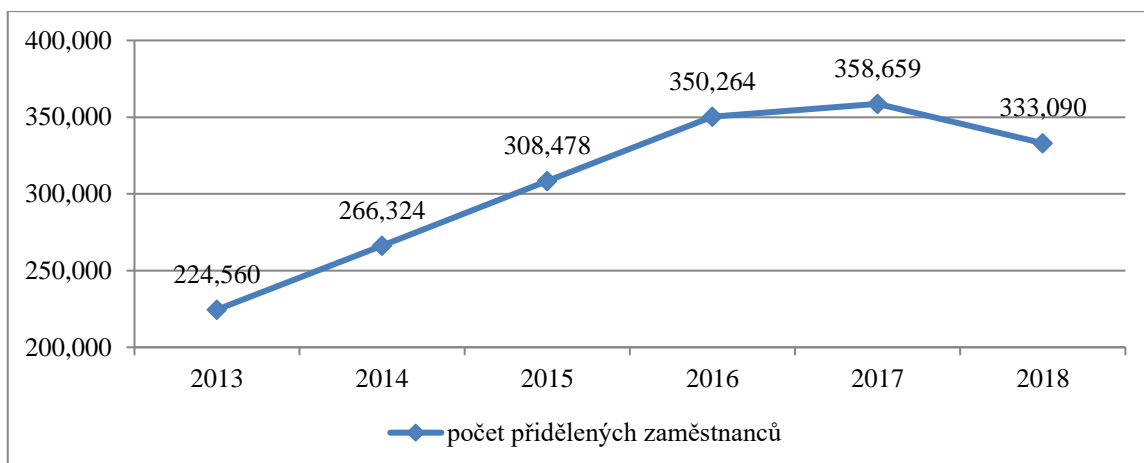
Zdroj: MPSV, práce vlastní

### 5.2.2 Agentury práce

I pro agentury práce byl vytvořen zvláštní dotazník (viz Příloha č. 2). Dotazníky byly zaslány e-mailem 200 respondentům, z nichž odpověděl jen jeden, který zároveň odpověděl i na dotazník pro agenturu a je v bodě 5.2.1 uveden jako třetí respondent. I v tomto případě jsem vyhledával údaje na internetu na stránkách MPVS, APA a APPS.

Z uvedených dat je v letech 2013 – 2017 patrný nárůst dočasně přidělených zaměstnanců, v roce 2018 je nepatrný pokles oproti roku 2017.

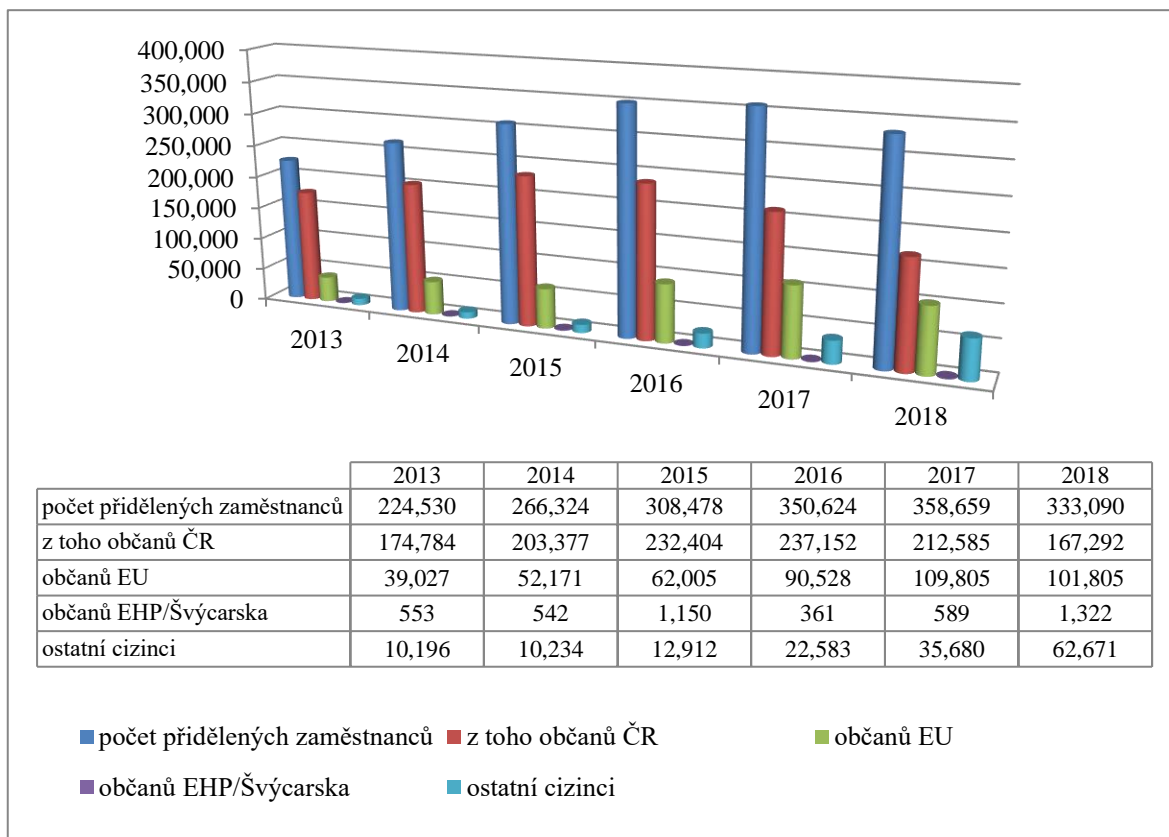
**Graf č. 5 – Počet přidělených zaměstnanců (2013-2018)**



Zdroj: MPSV, práce vlastní

Z hlediska členění přidělených zaměstnanců podle země původu převažují v letech 2013 – 2016 občané ČR, následování občany EU. Od roku 2013 se zvyšuje počet ostatních cizinců, a to nejvíce v roce 2018, a to na úkor občanů ČR. Tato situace je dána velmi nízkou nezaměstnaností u nás.

**Graf č. 6 – Zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b), ZoZ (2013-2018)**



Zdroj: MPVS, práce vlastní

### 5.2.3 Uživatel

Tak jako u předešlých skupin výzkumu byl i pro tuto skupinu vytvořen samostatný dotazník, který byl rozeslán stovce respondentů. I v tomto případě však přišlo minimum reakcí na zasláný dotazník. V došlých odpovědích respondenti ve většině případů sdělili, že nemohou odpovědět z důvodu firemní strategie a firemního tajemství, jeden respondent odpověděl, že si má údaje vyhledat na jejich webových stránkách a z dostupně veřejných zdrojů např. OR. Bohužel tyto navrhované zdroje požadované údaje neobsahovaly. Pouze tři respondenti zasláné dotazníky vyplnili, ale bohužel z tak malého množství zasláných odpovědí nelze vypracovat žádnou analýzu ani závěry.

### 5.2.4 Vyhodnocení získaných dat

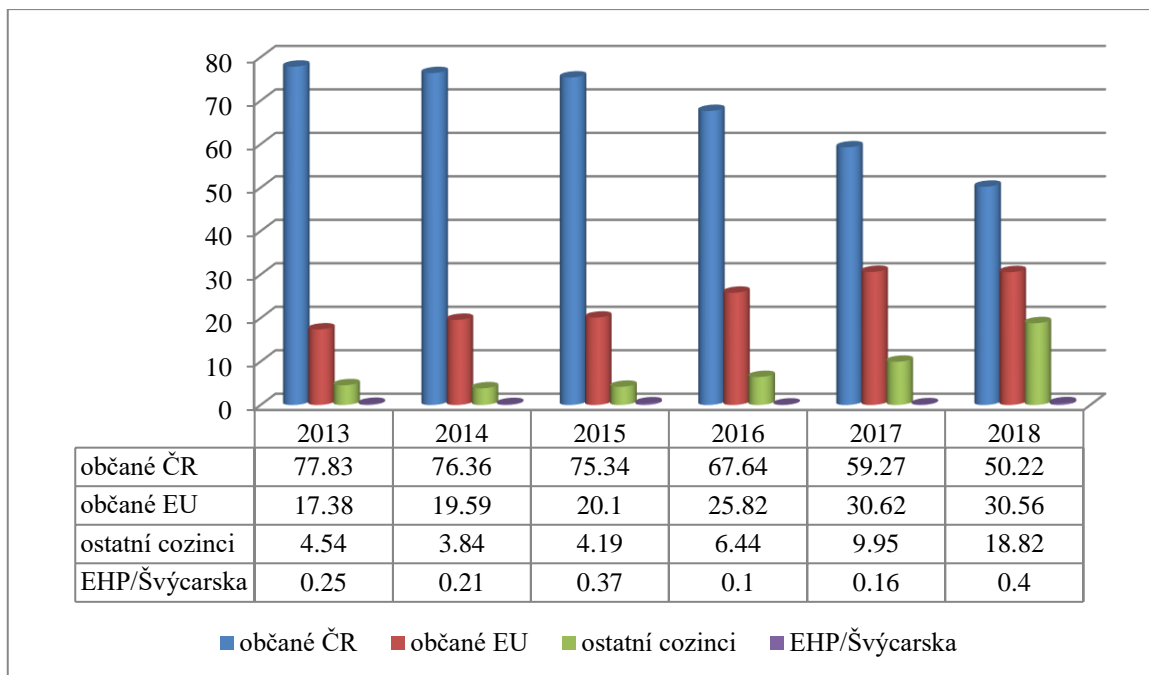
Ze získaných dat je zřejmé, že o zprostředkování zaměstnání je stále vzrůstající zájem, a to jak o zprostředkování zaměstnání, tak i o dočasné přidělení zaměstnanců, což je dáno sílící poptávkou uživatelů po pracovní síle.

U agentur dosáhlo zvýšení zprostředkování zaměstnání z 51 364 v roce 2013 na 89 060 v roce 2018, toto zvýšení představuje nárůst o 73 %.

Rozvoj agentur práce je dán poptávkou po pracovní síle a sílícímu zájmu uživatelů dočasné přidělení zaměstnanců. Ve sledovaném období je zřejmý nárůst od roku 2013 kdy bylo přiděleno 224 560 dočasně přidělených zaměstnanců do roku 2017, kdy se jednalo o 358 654 přidělených zaměstnanců, to je nárůst o 60 %. V roce 2018 došlo k mírnému poklesu, ale i tak se jedná oproti roku 2013 o nárůst 48 %.

Z uvedených dat je zřejmé, že do roku 2013 byl růst dočasného přidělení zajišťován převážně občany ČR, ale jeho podíl se postupně snižoval a v roce 2018 je podíl občanů ČR jen 50,22 %. Oproti klesajícímu podílu dočasného přidělení občanů je patrný nárůst dočasného přidělení občanů ze zemí EU a v roce 2018 ostatních cizinců. Ten to vývoj je daný situací na trhu práce v ČR a zároveň rozhodnutím vlády pro udělení pracovního povolení pro cizince mimo EU, a to z důvodu nedostatku pracovních sil.

**Graf č. 7 – Podíl dočasně přidělených občanů v % (2013-2018)**



Zdroj: MPVS, práce vlastní

### 5.3 Kvalitativní výzkum

V rámci kvalitativního výzkumu, budu za pomoci čtyř okruhů otázek hledat odpověď na hlavní výzkumnou otázku: Jaká je informovanost o zprostředkování zaměstnání, druzích personálních agentur, institutu agenturního zaměstnávání, postojích potencionálních a agenturních zaměstnanců.

#### **První okruh: Informovanost o druzích agentur práce, agenturním zaměstnávání a jeho využití?**

1. Vysvětlíte rozdíl mezi personální agenturou a agenturou práce?
2. Víte, na jakém principu funguje agenturní zaměstnávání?
3. Jak a kde jste se dověděli o agenturním zaměstnávání?
4. Víte, jaké služby nabízí agentury práce?
5. Myslíte si, že agenturní zaměstnanci platí nějaký poplatek (provizi) agentuře práce za zprostředkování zaměstnání?

**Druhý okruh: Postoje k agenturnímu zaměstnávání a zkušenosti s ním z pohledu agenturních a potencionálních zaměstnanců?**

6. Jak hodnotíte Vaše zkušenosti s agenturou práce?
7. Co si myslíte o službách agentur práce?
8. Myslíte si, že by Vám pomohlo zaměstnání v agentuře práce v rozhodování o vaši další profesní dráhu?
9. Jakou vidíte možnost kariérního postupu v případě agenturního zaměstnávání? Zvažujete i tuto skutečnost při rozhodování o využití služeb agentury práce?
10. Myslíte si, že by Vám pomohlo zaměstnání v agentuře práce v rozhodování o vaši další profesní dráhu?
11. V případě nutnosti využil/a, byste možnost jednorázového přivýdělků, nebo dlouhodobé brigády služeb agentury práce?
12. Pokud byste byl nezaměstnaný/a, přemýšlel/a byste o využití služeb agentur práce?
13. Doporučil/a byste někomu agenturní zaměstnání, nebo jste tak již učinili?
14. Využil/a jste služeb agentury práce?
15. Proč jste dosud nevyužil/a služeb agentur práce?

**Třetí okruh: Informovanost o podmínkách agenturního zaměstnávání zaměstnanci a potencionálními zaměstnanci?**

16. Co znáte o podmínkách agenturního zaměstnávání?
17. Co si myslíte o podmínkách agenturního zaměstnávání?
18. Víte, co jsou srovnatelné podmínky u agenturního zaměstnávání?
19. Zůstal/a byste pracovat pod agenturou práce, pokud byste zjistil/a, že máte jiné mzdové podmínky a benefity než kmenoví zaměstnanci?
20. Může agentura práce podnikat podle živnostenského zákona, nebo na svoji činnost potřebuje speciální povolení?
21. Přijal/a byste pozici ve firmě, kde jste dočasně přidělen/a, která by byla za stejných mzdových podmínek?
22. Myslíte si, že agenturní zaměstnanci mají nárok na stejné benefity jako kmenoví zaměstnanci?

#### **Čtvrtý okruh: Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání podle zaměstnanců a potenciálních zaměstnanců:**

23. Jaké vidíte výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání?
24. Vyjmenujte největší nevýhody spojené s agenturním zaměstnáváním.
25. Z jakého důvodu byste přijal/a zaměstnání v agentuře práce a jaké výhody Vám to přineslo?
26. Z jakého závažného důvodu, byste nikdy nešel pracovat do agentury práce?
27. Z jakého důvodu byste přijal/a zaměstnání v agentuře práce a jaké výhody Vám to přineslo?

##### **5.3.1 Vymezení pojmů**

**Český potenciální zaměstnanec** – fyzická osoba, která má trvalý pobyt a žije na území ČR a nikdy nepracovala pro agenturu práce.

**Slovenský potenciální zaměstnanec** – fyzická osoba, která má trvalý pobyt a žije na území SR, a nikdy nepracovala pro agenturu práce.

**Agenturní zaměstnanec** – fyzická osoba, která má pracovní smlouvu nebo je v pracovně právním vztahu s agenturou práce za účelem přidělení k uživateli.

##### **5.3.2 Cíl výzkumu**

Cílem výzkumu je zjistit informovanost o zprostředkování zaměstnávání, rozdíly mezi agenturami práce, znalosti o institutu agenturního zaměstnávání a postoji agenturních zaměstnanců a potenciálních zaměstnanců k agenturnímu zaměstnávání a také důvody, které jsou směrodatné pro jejich rozhodování, chování a přístup. Ke zjištění těchto postojů se zaměřím na konkrétní znalosti o agenturním zaměstnávání, zkušenosti s touto formou zaměstnávání a chování v konkrétních případech. Dále pak poukázat na předsudky, které jsou rozšířeny vůči agenturnímu zaměstnávání a z jakého důvodu se lidé vyhýbají využití poskytovaných služeb agenturami práce. Tyto předsudky škodí, jak agenturám práce, tak i lidem, kteří hledají zaměstnání.



### 5.3.3 Výzkumný vzorek a jeho popis

Po rozhovorech s agenturními zaměstnanci bylo rozhodnuto o rozšíření výzkumného vzorku o 6 respondentů – potenciálních zaměstnanců ze SR. K rozhodnutí o rozšíření počtu respondentů na 18, vedla skutečnost, že všichni agenturní zaměstnanci, pocházeli ze SR. Toto zjištění koresponduje s autorovými zkušenostmi, který určitou dobu poskytoval služby agentuře práce. Tato agentura v té době zaměstnávala z 99% jako zaměstnance hlavně občany SR, a to hlavně z východního Slovenska.

Dalším důvodem je i skutečnost, že v teoretické části bylo provedeno srovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání s vybranými zeměmi EU, se zaměřením na srovnání právní úpravy se SR. Z výše uvedených důvodů bylo provedeno srovnání znalostí českých a slovenských potenciálních zaměstnanců. O spolupráci byla požádána Ing. Mária Šalátová, která pochází z východoslovenského města Snina a žije v Košicích. Tato oblast měla vždy vysokou nezaměstnanost a nejvíce agenturních zaměstnanců bylo z této oblasti.

Respondenti byli rozdělení do tří skupin. První skupinu tvoří osoby, které nikdy nepracovali jako agenturní zaměstnanci a jsou občany ČR (dále jen CPZ). Druhá skupina je rovněž tvořena občany, kteří jako agenturní zaměstnanci nikdy nepracovali a jsou občany SR (dále jen SPZ). Třetí a poslední skupinu tvoří agenturní zaměstnanci, nebo osoby, které pro agenturu práce pracovali (dále jen AZ). Do této skupiny byli vybráni respondenti z několika agentur práce, které působí na území ČR. Počet respondentů je, dostačující, jelikož i při tomto počtu se začaly odpovědi na otázky opakovat. V případě většího množství respondentů by byla situace obdobná a došlo by ke ztrátě efektivity výzkumu.

#### **Čeští potencionální zaměstnanci.**

**CZP1** - žena, 46 let, vzdělání vysokoškolské bakalářské, ekonomické oddělení, zároveň OSVČ, 3 pracovní zkušenosti, v současné době je zaměstnaná a zároveň při tom podniká,

**CZP2** - muž, 45 let, vzdělání vysokoškolské magisterské, zaměstnanec UZSC, 4 pracovní zkušenosti, určitou dobu podnikal,

**CZP3** - žena, 38 let, vzdělání středoškolské, pracuje ve stravování, 5 pracovních zkušenosti, vystudovala střední zdravotní školu, po odchodu, ze zdravotnictví pracuje jako servírka,

**CZP4** - muž, 36 let, vzdělání středoškolské, kontrolor kvality, 3 pracovní zkušenosti,

**CZP5** - žena, 28 let, vzdělání vysokoškolské bakalářské, HR specialista, 2 pracovní zkušenosti,

**CZP6** - muž, 18 let, student, jen brigády.

#### **Slovenští potencionální zaměstnanci**

**SZP 1** - žena, 38 let, vyučena, pracuje v obchodě, 3 pracovní zkušenosti,

**SZP 2** - muž, 30 let, vzdělání vysokoškolské magisterské, 1 pracovní zkušenost, úředník,

**SZP 3** - žena, 35 let, vzdělání vysokoškolské bakalářské, 2 pracovní zkušenosti, technik ve výrobě,

**SZP 4** - žena, 35 let, vzdělání středoškolské, 1 pracovní zkušenost, úředník na obecním úřadě,

**SZP 5** - muž, 36 let, vzdělání středoškolské, 4 pracovní zkušenosti, barman,

**SZP 6** - muž, 39 let, vzdělání středoškolské, 2 pracovní zkušenosti, pracovník ve výrobě.

#### **Agenturní zaměstnanci**

**AZ 1** - muž, 48 let, vyučen, skladník, pracoval ve více firmách, byl propuštěn a hledal rychle zaměstnání, agenturní zaměstnanec,

**AZ 2** - žena, 37 let, vzdělání středoškolské, 2 pracovní zkušenosti, OSVČ, jen brigády,

**AZ 3** - žena, 44 let, vzdělání vysokoškolské bakalářské, 4 pracovní zkušenosti, obchodní manažer, jen brigádně po čas studia,

**AZ 4** - žena, 27 let, vzdělání středoškolské, 1 pracovní zkušenost, nyní na mateřské dovolené, agenturní zaměstnanec,

**AZ 5** - muž, 44 let, vyučen, 4 pracovní zkušenosti, dělník, bývalý agenturní zaměstnanec,

**AZ 6** - muž 29 let, základní vzdělání, 3 pracovní příležitosti, dělník, agenturní zaměstnanec.

#### **5.3.4 Průběh sběru dat**

Od 1. 11. do 20. 11. 2019 probíhal sběr dat na území ČR a od 1. do 9. 12. 2019 na území SR. Sběr dat probíhal v místě bydliště jednotlivých respondentů, v případě agenturních zaměstnanců v místě jeho přidělení, popřípadě v místě jeho pobytu. Rozhovor probíhal s každým respondentem individuálně a délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí

20 – 40 minut. Průběh těchto rozhovorů byl se souhlasem respondentů nahráván. Zároveň byli respondenti seznámeni, že v rámci výzkumu budou zveřejněna jen data o jejich věku, pohlaví, vzdělání, pracovním zařazením a ostatní údaje budou anonymní. S touto skutečností všichni zúčastnění souhlasili. O účast ve výzkumu byli respondenti osobně požádáni 14 dní předem a zároveň s touto žádostí jim bylo sděleno i téma diplomové práce, do které bude provedený výzkum zpracován.

Odpovědi respondentu se často prolínaly, jelikož odpovídali na více otázek najednou, popř. odešli od tématu. V průběhu celého rozhovoru měli možnost respondenti i pokládat otázky k dané problematice, nebo celý rozhovor kdykoliv ukončit. Na závěr rozhovoru jsem jim poděkoval a požádal o možnost v případě nejasností, které by vznikly při zpracování rozhovoru se na ně znovu obrátit.

## 5.4 Omezení výzkumu

V aplikační části byl prováděn kvalitativní výzkum, který na rozdíl od kvantitativního výzkumu má vyšší platnost, ale zároveň nižší spolehlivost. Provedený kvalitativní výzkum má i určité omezení. Jedním z nich je skutečnost, že získané výsledky nemůžeme zobecnit a jsou platné jen pro zkoumaný vzorek.<sup>103</sup> Dalším omezením u uvedeného výzkumu je subjektivita výzkumníka.<sup>104</sup> V letech 2004 až 2015 jsem jako účetní a daňový poradce pracoval pro firmu, která se v roce 2004 po nabytí účinnosti ZOZ stala agenturou práce a v uvedeném období procházela vývojem, kdy se z malé firmy stala jednou z největších firem v této oblasti a zároveň musela reagovat na vývoj agenturního zaměstnávání a změny, přinášely právní předpisy. Z vlastních zkušeností jsem kladl důraz na výběr otázek a objektivitu při provádění rozhovoru i z toho důvodu jsem neoslovil respondenty, které znám osobně z doby, kdy jsem pro agenturu práce pracoval.

---

<sup>103</sup> ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĎOVÁ, K. a kol.: Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vydání Praha: Portál 2007, 378 s. ISBN 978-80-7367-313-0

<sup>104</sup> HENDL, J.: Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 4 rozšířené vydání 2016 Praha: Portál. 2016, 438 s., ISBN: 978-80-262-0982-9

## **5.5 Vyhodnocení a interpretace dat**

Jednotlivé okruhy otázek budou prezentovány v samostatných kapitolách, v nichž budou zpracovány odpovědi respondentů při rozhovorech. Tak jak je uvedeno v podkapitole 5.3.4 bylo na základě metody záměrného výběru vybráno 6 pracovníků agentur práce, a to jak současných, tak i bývalých, 6 potenciálních zaměstnanců z ČR a 6 potenciálních zaměstnanců ze SR. Vybraní potenciální zaměstnanci z ČR jsou z Jihočeského kraje, konkrétně z okresu Tábor, potenciální zaměstnanci z SR byli vybráni z východního Slovenska, konkrétně z okolí Humenného a Sniny. Tuto oblast, jsem vybral úmyslně, a to z důvodu, že je dlouhodobě postižena vysokou nezaměstnaností. A při své práci pro agenturu práce jsem se v této oblasti pohyboval pravidelně a s problémy zaměstnanosti jsem se tam pravidelně setkával. Všichni potenciální zaměstnanci, nemají zkušenosti s agenturním zaměstnáváním. Závěrem bude provedeno porovnání znalostí potenciálních zaměstnanců z ČR a SR.

### **5.5.1 První okruh: Informovanost o druzích agentur práce, agenturním zaměstnáváním a jeho využití?**

V této kapitole se budu zabývat informovaností o druzích agentur práce, institutu agenturního zaměstnávání a jeho využití. Celá kapitola je rozdělena na dvě podkapitoly. První se bude zabývat znalostí o druzích agentur práce a rozdíly mezi nimi. Druhá se bude zabývat znalostí o institutu agenturního zaměstnávání a jeho využití. Data budu interpretovat zvláště podle rozdělení skupin respondentů. Na závěr podkapitoly bude provedeno shrnutí a porovnání získaných dat od všech třech skupin respondentů.

#### **5.5.1.1 Informovanost o agenturách práce a jejich druzích**

Tato podkapitola se zaměřuje na zjištění o znalostech respondentů o informovanosti o agenturách práce, jejich druzích a rozdílech mezi nimi.

##### **Potenciální zaměstnanci z ČR**

Základní informovanost o agenturách práce, jejich druzích a rozdílech mezi nimi je podle mého zjištění u této skupiny respondentů překvapivě nižší, než jsem předpokládal.

U otázky vysvětlíte rozdíl mezi personální agenturou a agenturou práce. Polovina respondentů odpověděla, že neví nebo žádný rozdíl nevidí. Správné odpovědi byly jen dvě. Pro mě byla nejpřekvapivější odpověď od (CPZ2), který patří do té poloviny respondentů a má zkušenosti i z dřívějšího podnikání. Nejpřesnější odpověď zazněla u (CPZ5) „...personální agentura vybírá zaměstnance, dle požadavku a podmínek, svého zákazníka. Vybraný uchazeč nastupuje na smlouvu přímo k zaměstnavateli. Agentura práce přiděluje své zaměstnance k uživateli.“ Podobnou odpověď zazněla i od respondenta (CPZ1). Jeden respondent si spletl činnosti agentur (CZP3) „...personální agentura Vás zaměstná, agentura práce zprostředkovává práci.“ Takovéto odpovědi vyplývají z nezájmu respondentu o oblast pracovního práva. Při dalším dotazování, jaké pozice zprostředkovávají, byla patrna neznalost rozdílů mezi uvedenými agenturami. Převážná část respondentů odpovídala, že se jedná o dělnické profese, které nikdo nechce dělat. (CPZ2) „...jen dělnické profese, na které není potřeba žádné vzdělání a které nechce nikdo dělat...“ (CPZ6) „...řekl bych, že jen dělnické profese, na které není potřeba žádné vzdělání jako je doplňování zboží v obchodech nebo někde ve fabrice u pásu, kde se dělá jednotvárná práce...“ (CPZ3) řekl „...převážně dělnické profese, kde není potřebné vyšší vzdělání...“ Správně na otázku reagoval (CZP5) „...personální agentura vyhledává pozice pro své klienty, dle jejich požadavků od dělnických profesí až po vrcholový management, agentura práce přiděluje k uživateli zaměstnance dle jeho požadavků, převážně se jedná o dělnické profese a střední management.“ Podobná odpověď zazněla i (CZP1). I v těchto odpovědích se projevila neznalost, nezájem a nepochopení principu zprostředkování práce u uvedených agentur.

Při odpovědích na další otázky se informovanost zlepšila, ale projevíly se zkreslené nebo mylné informace. U otázek zjišťujících znalosti respondentů o agenturním zaměstnávání, jeho fungování, služeb agentur práce a poplatků za zprostředkování zaměstnání. Nejvíce mylných informací se objevilo u respondentů při odpovědi na otázku zpoplatnění zprostředkování zaměstnání: (CZP3) „...zaměstnanec platí provizi agentuře práce za zprostředkování zaměstnání, srážkou ze mzdy...“. V podobném duchu byla většina odpovědí. (CPZ6) „...uchazeč o zaměstnání platí agentuře provizi za zprostředkování, jen pokud byl přijat...“ (CZP2) „...agentura dostává provizi za zaměstnance od smluvního partnera, který zaměstnance požaduje...“. Nejpřesnější odpověď byla od (CZP1) „...žádné provize ani poplatky zaměstnanec ani uchazeč o zaměstnání neplatí, agentura práce

*fakturuje dohodnutou hodinovou sazbu za odpracované hodiny agenturních zaměstnanců uživateli. Z toho hradí mzdu zaměstnanců, veškeré povinné odvody a své náklady spojené se získáváním a vysláním zaměstnanců.*“ Podobná odpověď byla i od (CZP5). (CZP4) „...agentura si bere provizi, z částky, kterou fakturuje uživateli...“.

Z uvedených odpovědí, vyplývá, že je obecně rozšířená nepravdivá informace o poplatcích, které si má brát agentura práce za zprostředkování zaměstnání. Jelikož takto odpovídala skupina zaměstnanců, kteří nemají žádné zkušenosti s agenturním zaměstnáním, dá se říci, že uvedená skutečnost je obecně rozšířena u části veřejnosti, která si myslí, že agentura práce si z mezd zaměstnanců bere pravidelně provizi. Většina respondentů se o agenturním zaměstnávání dozvěděla, ze sdělovacích prostředků nebo na internetu. (CZP4) „...u nás ve firmě, pracují agenturní zaměstnanci...“.

### **Potenciální zaměstnanci ze SR**

Znalosti o druzích agentur práce a jejich rozdílech je u této skupiny respondentů vyšší než u respondentu CPZ. Jen odpověď od (SPZ1) zněla „...nevím.“ Někteří respondenti neviděli žádný rozdíl mezi agenturou a agenturou práce, další se domnívali, že agentura zajišťuje jen brigády. (SPZ2) „...personální agentura zprostředkovává práci pro lidi – brigády, agentura práce zaměstnává zaměstnance a posílá je pracovat k jiným firmám...“.

(SPZ3) „...agentura práce je zaměstnavatel, pracovní agentura, zprostředkovává práci nezaměstnaným, dle požadavků jejich klientů...“.

Nejpřesnější rozlišení bylo u (SPZ6) „...agentura práce zaměstnává zaměstnance na výkon činnosti pro jinou společnost, personální agentura shání zaměstnance pro firmy, sama je nezaměstnává, jen zprostředkovává zaměstnání...“.

(SPZ5) „...personální agentura získává prostředky od společností, kterým hledá nové zaměstnance, agentura práce uzavírá, se zaměstnancem pracovní vztah...“.

Při dalších otázkách na pozice, které zprostředkovávají, byly odpovědi přesnější: (SPZ6) „...agentura práce, hledá většinou zaměstnance na dělnické profese, ve výrobě, personální agentura zprostředkovává zaměstnání dle požadavků jiných zaměstnavatelů od dělníků až po vysoké manažery.“

(SPZ5) „...personální agentura zprostředkovává zaměstnání dle požadavků klientů, na všechny druhy pozic, agentura práce většinou na dělnické profese, dle požadavků spolupracujících firem...“.

(SPZ1) „...agentura práce na nižší pozice, kde není potřebné vyšší vzdělání nejčastěji ve výrobě...“.

Nejrozsáhlejší a v podstatě nejpřesnější odpověď byla od respondenta (SPZ4) „...personální

agentura zprostředkovává zaměstnání dle své specializace uchazečům, dle požadavků jiných firem, pro které může dělat i jiné činnosti spojené se zprostředkováním. Některé personální agentury zprostředkovávají pozice od dělnických až po vrcholový management, jiné jsou úzce specializované jen na vrcholový management. Agentura práce přiděluje pracovníky, dle požadavků uživatele, většinou se jedná o dělnické profese v automobilovém průmyslu, výrobě elektrotechniky. Při otázkách ohledně provize za zprostředkování v podstatě všichni respondenti odpověděli stejně nebo velmi podobně: (SPZ6) „...závisí to od konkrétní agentury, ale s největší pravděpodobností ano...“, (SPZ5) „...myslím, že ano, ale závisí to od agentury a smluvním vztahu...“, (SPZ4) „...berou si poplatky z každé mzdy...“. Ostatní respondenti odpověděli ano. Z uvedených odpovědí je zřejmé, že informovanost o provizi nebo poplatku za zprostředkování jsou mylné a je obecně rozšířena informace, že za zprostředkování se platí. Při otázkách týkajících jak se respondenti o agenturním zaměstnávání dozvěděli, byly odpovědi podobné jako u respondentů CPZ: nejčastější odpovědi, byly ze sdělovacích prostředků a internetu. (SPZ4) „...jen v PC a od známých...“, (SPZ2) „...známá pracuje v personální agentuře...“, (SPZ6) „...ve škole...“.

### **Agenturní zaměstnanci**

Informovanost o druzích a rozdílech mezi agenturami a agenturami práce, je u této skupiny respondentů nejnižší. Většina respondentů nevidí žádné rozdíly mezi agenturou práce a agenturou, nebo si je plete. (AZ5) „...agentura práce zabezpečuje práci zaměstnanci, personální agentura hledá pracovní pozice pro uchazeče o zaměstnání...“. (AZ3) „...obě zprostředkovávají zaměstnání, rozdíl je v pojmenování...“. (AZ2) „...je to jedno dělají to samé, akorát se to jinak nazývá...“. (AZ1) „...hledají zaměstnání uchazeči a má za to finanční benefit...“. (AZ6) „...zabezpečují práci a pracovní místo přes druhé firmy...“. (AZ4) „...není v tom žádný rozdíl...“. V průběhu dalšího dotazování a pokládání doplňujících otázek se neznalost rozdílů mezi agenturami dále zvýrazňovala. Při dotazech, na jaké pracovní pozice zprostředkovávají, byly odpovědi velmi podobné: (AZ1) „...dělnické profese, kde není potřebné vzdělání...“, (AZ5) „...dělnické profese, většinou na stavební práce a pomocné práce ve zdravotnictví...“, (AZ2) „...pomocné práce ve skladech, pozice, kde nepotřebujete žádné vzdělání...“, (AZ3) „...většinou dělnické profese v automobilovém průmyslu, nebo na stavbách...“, (AZ6) „...dělnické profese v průmyslu

nebo v obchodě...“. Velmi překvapivé byly odpovědi na otázky okolo poplatků za zprostředkování zaměstnání. Všichni respondenti se shodli, že agentury si berou od zaměstnanců poplatky za zprostředkování. Jelikož se jedná o skupinu respondentů, kteří pro agenturu práce pracují nebo pracovali, toto tvrzení mne zarazilo, jelikož takový postup agentury je nezákonný. (AZ2) „...při zprostředkování brigády v Anglii si agentura vzala provizi za zprostředkování...“. Po této odpovědi byly položeny upřesňující dotazy, jestli to byla opravdu provize za zprostředkování nebo třeba poplatek za dopravu, kterou agentura zajišťovala, popřípadě za další služby, které jí agentura poskytovala, odpověď zněla: (AZ2) „...nevím, agentura zajišťovala vše, já se o nic nemusela starat a částku, kterou jsem zaplatila, beru jako provizi, kterou si agentura naučtovala, na dokladu nebylo rozepsáno za co to je, a jsem se neptala.“ (AZ6) „...agentura měsíčně sráží poplatky přímo ze mzdy...“, (AZ3) „...samozřejmě, že se platí poplatky agentuře...“, (AZ5) „...firma si sráží poplatky měsíčně...“. Při doplňujících otázkách, jestli se jedná o provizi agentury nebo například o poplatek za ubytování, stravu nebo dopravu nebyly respondenti schopni odpovědět. Při dotazech, jakým způsobem se o agenturním zaměstnávání dověděli, byly odpovědi podobné jako u předešlých skupin. (AZ1) „...při hledání zaměstnání jsem viděl inzeráty na internetu...“, (AZ4) „...v práci kde jsem pracovala, byly agenturní zaměstnanci...“, (AZ5) „...od známých, kteří pro agenturu pracovali...“, (AZ6) „...ze sdělovacích prostředků a od známých, kteří pro agenturu pracovali...“. Při doplňující otázce, jestli si o agentuře, kam nastupovali, zjišťovali dopředu nějaké informace, respondenti shodně odpověděli, že ano. (AZ1) „...před nástupem do agentury jsem se bavil se zaměstnanci, kteří pro ni pracovali...“, (AZ2) „...kamarádka pro tu agenturu již pracovala v Anglii...“, (AZ3) „...spolužáci již pro agenturu brigádně pracovali...“.

### **5.5.1.2 Agenturní zaměstnávání a jeho využití**

Podkapitola, je zaměřena na zjištění znalostí respondentů o institutu agenturního zaměstnávání a službách, které poskytují agentury práce.

I v oblasti informovanosti o agenturním zaměstnávání a službách, které jsou poskytovány agenturami práce, se projevila neinformovanost respondentů o rozdílu mezi agenturou a agenturou práce. Ve svých odpovědích uváděli: (CPZ2) „...mlhavě, prodávají pracovní sílu jiným, zaměstnavatelů ...“. U tohoto respondenta to byla nejslabší odpověď, tak jako v předešlé podkapitole, kde mně jeho odpověď nejvíce překvapila. (CPZ3) „...své



*zaměstnance předávají jiným firmám, kteří tam pracují...“.* U dalších respondentů již odpovědi byly lepší.

### **Potencionální zaměstnanci ČR**

(CPZ4) *„...agentura práce vysílá své zaměstnance k jiné firmě na práci a fakturuje jí odpracované hodiny...“.* Nejpřesnější odpověď byla od (CZP1) *„...agentura práce přijímá do pracovního poměru zaměstnance, které pak na základě smlouvy vysílá k uživateli na práci, jejich odpracované hodiny fakturuje. Zaměstnanci uživatele přidělují a kontrolují práci vyslaných pracovníků.“* Podobná odpověď zazněla i od CPZ6. Jejich odpovědi jsou dané i skutečností, že se pracovní setkávají s agenturními zaměstnanci. Při dalších otázkách týkajících se služeb agentur práce byly nejpřesnější u respondentů CPZ1 a CPZ6, u ostatních již taková informovanost nebyla. V odpovědích zaznělo: (CPZ2) *„...hledají zaměstnance, platí jim mzdu ...“*, (CPZ4) *„...provádí nábor zaměstnanců, zajišťují jim všechny personální služby...“*, (CZP6) *„...nevím, asi zaměstnancům zajišťuje práci...“.* Odpověď respondenta odpovídá věku a skutečnosti, že nemá žádné pracovní zkušenosti.

### **Potenciální zaměstnanci ze SR**

Tato skupina respondentů měla celkem dobré znalosti o institut agenturního zaměstnávání, a službách, které poskytují agentury práce. Nejslabší odpověď zazněla od (SPZ2) *„...agentura poskytuje pracovní možnosti přivydělat si...“.* Ještě stručnější odpověď byla od (SPZ3) *„nic.“* Tyto odpovědi byly překvapením, a to hlavně z důvodu, že oba respondenti mají vysokoškolské vzdělání. Ostatní odpovědi již byly přesnější: (SPZ1) *„...agentura práce zaměstnance posílá pracovat do jiné firmy...“*, (SPZ4) *„...uzavírá pracovní smlouvu se zaměstnancem, ale práci provádí v jiné firmě, kam je vyslán.“* (SPZ6) *„je to vztah kde agentura zaměstnává na pracovní smlouvu zaměstnance, které pak vysílá pracovat do jiné a jejich práci fakturuje. Kontroluje a koordinuje práci svých zaměstnanců, ale práci jim nepřiděluje.“* Přesnost informací byla dána skutečností, že jeho kamarádi byli agenturní zaměstnanci. Při dalších dotazech ohledně služeb agentur práce se situace ve znalostech v podstatě opakovala. (SPZ6) *„...zajišťuje nábor zaměstnanců, podle požadavků obchodního partnera, vede jim veškerou agendu týkající se pracovního poměru.“* (SPZ4) *„...zajišťuje jim práci, dopravu a ubytování, vyplácí mzdy..“.*

### **Agenturní zaměstnanci**

Jelikož se jedná o zaměstnance, které pro agentury pracují nebo již pracovali, byla jejich informovanost o institutu agenturního zaměstnávání přesnější. V odpovědích uváděli: (AZ1) „...agentura mně zaměstnává, ale pracuji u jejího klienta, se kterým nemám smlouvu. Veškeré pracovní záležitosti řeším jen s agenturou...“. Podobné odpovědi zazněly i od ostatních respondentů. (AZ5) „...nabírá zaměstnance, se kterými uzavírá pracovní smlouvu a vysílá je pracovat do jiné firmy...“, (AZ3) „...mají smluvně stanoveno od jiných firem, kolik zaměstnanců mají dodat na práci u nich a v jakých profesích, a to jak na dlouhodobou práci nebo třeba jen na krátké brigády, podle potřeb té firmy. Firma jim platí za odpracované hodiny pro ni a z toho agentura vyplácí mzdy...“. Při dalších dotazech o službách agentur práce se potvrdilo, že tito zaměstnanci mají hlubší znalosti. (AZ1) „...dělají nábor, zajišťují, aby zaměstnanci nastoupili do práce, zajišťují dopravu, zpracovávají mzdy a vše co je potřeba...“, (AZ3) „...pro zaměstnance zajišťují všechny služby od zpracování mezd, ubytování, dopravu, provádí nábor zaměstnanců a koordinují jejich počty s firmami, kde pracují. Při větším počtu přidělených zaměstnanců mají svoje zaměstnance přímo ve firmách, aby zajišťovali koordinaci a kontrolovali své zaměstnance.“ (AZ2) „...zaměstnancům zajišťují vše co je potřebné pro práci, mají zaměstnance, kteří kontrolují naši práci, zajišťují ubytování a dopravu a jednají s firmami a řeší případné problémy, které vznikly...“. Ze získaných dat je zřejmé, že celkové vědomosti v této oblasti jsou přesnější a hlubší o institutu agenturního zaměstnávání.

#### **5.5.1.3 Vyhodnocení**

Postoje českých i slovenských potencionálních zaměstnanců jsou spíše subjektivního charakteru, a to z důvodu, že nemají s agenturním zaměstnáváním žádné zkušenosti a z jejich odpovědí vyplývá, že si ani žádné informace nezjišťovali. A vše, co o něm ví, mají jen z doslechu nebo náhodně získaných informací ze sdělovacích prostředků nebo internetu. Ve svých odpovědích uváděli nesprávné, popřípadě zkreslené informace, a to hlavně v oblasti zpoplatnění služeb agentur práce. Nepravdivá informace o poplatcích je ve společnosti obecně rozšířená. Polovina CPZ nevěděla, jaký je rozdíl mezi agenturou a agenturou práce, jen dva respondenti odpověděli správně. Jednalo se o vysokoškolsky vzdělané respondenty. U SPZ byla v této oblasti vyšší informovanost, což je zapříčiněno skutečností, že tito respondenti byli o agenturním zaměstnávání více informováni ze svého

okolí. Z hlediska poskytování služeb a obsazování pozic se obě skupiny shodly na tom, že agentury práce hledají převážně zaměstnance na dělnické profese, do velkých firem na montování součástí do elektroniky, aut nebo doplňování zboží do obchodů. U informací o fungování agenturního zaměstnání se u CPZ projevila neinformovanost o rozdílech agenturního zaměstnávání, i v tomto okruhu se projevila lepší informovanost u SPZ.

U agenturních zaměstnanců se projevilo, že mají zkušenosti s agenturním zaměstnáváním a jejich informace jsou objektivní. Informovanost o rozdílech mezi agenturou a agenturou práce, ale byly stejné jako u předešlých dvou skupin respondentů a většina neviděla rozdíl mezi nimi. Na základě neinformovanosti, tyto respondenti při odpovědích, jaké pracovní pozice obsazují, jednotně odpovídali, že jen dělnické. Tato skutečnost je dána i tím, že mají vlastní zkušenosti a všichni pracují nebo pracovali na dělnických pozicích ve výrobním průmyslu. Překvapující, bylo zjištění, že i tato skupina odpovídala, že služba agentur práce je zpoplatněna a je jim srážena ze mzdy. Při doplňujících dotazech o dalších službách, ale nebyli schopni odpovědět, jestli je to srážka za zprostředkování nebo, třeba za cestu do práce, kterou jim zajišťovala agentura, popřípadě příspěvek na ubytování, které rovněž zajišťovala agentura. Agenturní zaměstnanci se před nástup do agentury práce předem informovali a zjišťovali si informace o agenturním zaměstnáváním z dostupných medií nebo od zaměstnanců, kteří již pro agenturu pracovali, jen jeden tyto informace získal až při nábore v agentuře práce. Ostatní měli již jen doplňující otázky nebo jim byly některé nepřesné informace vysvětleny. Jejich zkušenost s agenturním zaměstnáváním se projevila i v odpovědích na služby, které jsou agenturami práce poskytovány.

### **5.5.2 Druhý okruh: Postoje k agenturnímu zaměstnáváním a zkušenosti s ním z pohledu agenturních a potencionálních zaměstnanců?**

Tato kapitola se zabývá druhým okruhem výzkumných otázek, které se týkají postojů, názorů respondentů k agenturnímu zaměstnáváním a jejich zkušenosti s ním. Dále jsem se zajímal o názory respondentů z hlediska přijetí zaměstnání v agentuře práce a možnosti uplatnění v ní, finančního ohodnocení. I v tomto okruhu jsou respondenti rozděleni do třech skupin.

### **Potenciální zaměstnanci z ČR**

U této skupiny respondentů jsem se zajímal o jejich smýšlení o tomto typu zaměstnávání. Jelikož se jedná o skupinu zaměstnanců, kteří nemají žádné zkušenosti s agenturním zaměstnáváním, setkal jsem se tak jak v předešlých oblastech výzkumu s obecným nepochopením tohoto institutu, s předsudky, neznalostmi a rozšířenými chybnými informacemi. Většina respondentů se o tomto druhu zaměstnávání vyjadřovala negativně. V dalších odpovědích se objevovalo, že je to zaměstnání nevýhodné, a to především z finančních důvodů a obecně rozšířené chybné informaci, že ze mzdy agenturní zaměstnanci platí provizi agentuře. Všichni dotazovaní odpovídali dosti podobně nebo stejně, v podstatě se shodli, že by do agentury práce pracovat nešli, v rámci odpovědi zaznělo. (CPZ5) „...vždy jsem si našla práci sama...“, (CPZ1) „...nemusela jsem služeb agentury práce využít, vždy jsem si práci našla sama.“ Podobné odpovědi zazněly i v případě, že by byli respondenti nezaměstnaní, nebo v nějaké nouzi. Respondenti se ve většině přikláněli k odpovědím: (CPZ3) „...jen v případě, že bych byla donucena okolnostmi a brala bych to jen jako dočasné řešení.“ (CPZ6) „... ani v tomto případě bych takové zaměstnání nepřijala.“ Při dotazech ohledně možného kariérního postupu, se respondenti rovněž shodovali, že u agentury práce není možný kariérní postup. Tato skutečnost je dána i jejich představou a odpověďmi na jaké pozice agentury práce umísťují své zaměstnance tak jak je uvedeno v bodě 5.5.1.1. (CPZ3) „... možnost kariérního postupu nevidím...“, (CPZ6) „... jelikož se jedná o dělnické pozice a pomocné práce, nevidím možnost kariérního postupu.“ V ostatních odpovědích se respondenti shodovali v tom, že by takové zaměstnání nikomu nedoporučovali a prozatím ani nedoporučili. Odpovědi této skupiny respondentů jsou v kontextu se skutečností, že si žádné informace o agenturním zaměstnáváním nezjišťovali a ani nevyhledávali.

### **Potenciální zaměstnanci ze SR**

U této skupiny bylo v rámci jejich odpovědí poznat, že se s institutem agenturního zaměstnávání již setkali, a to převážně od známých, kteří pro agentury pracují nebo pracovali. Při odpovědích na dotazy, jestli by využili v nutném případě agentury práce a nastoupili by do ní jako zaměstnanci, odpovídali oproti CPZ vstřícněji a pracovat pod agenturou by jim většinou nevadilo. (SPZ1) „...pokud by nebyla jiná možnost, práci bych určitě přijala, ale záleželo by na tom, kde bych pracovala a která agentura práce pozici

nabízí.“ (SPZ6) „...v případě potřeby bych práci určitě přijal, ale spíš jen krátkodobě na nějakou brigádu.“ (SPZ5) „...jako barman bych do agentury určitě nešel pracovat, ale v případě nějaké nouzové situace, bych přijal krátkodobou brigádu, ale musel bych pracovat ve městě, kde bydlím nebo nejbližším okolí s ohledem na mou práci.“ (SPZ3) „...záleželo by na situaci, ale spíše jen na krátkodobou brigádu.“ Při dotazech ohledně trvalého zaměstnání u agentury práce, byly odpovědi podobné: (SPZ1) „...záleželo by na tom, jaká by to byla práce a kde, ale nebránila bych se tomu...“, (SPZ6) „...pokud by to byla dobrá práce a i dobře finančně hodnocena, nevadilo by mně to“, (SPZ3) „pokud by to byla zajímavá práce a možnost dlouhodobého zaměstnání určitě ano.“ Jediným, kdo by do hlavního pracovního poměru nenastoupil, byl SPZ5. Při dalších dotazech ohledně doporučení agentury práce jako zaměstnavatele, se většina z respondentů shodovala, že v podstatě neví, jelikož nemají zkušenosti nebo jen zprostředkované, ale pokud by to ten člověk potřeboval, tak určitě ano, nebo aspoň brigádně, než si najdou jinou práci.

(SPZ1) „...podle vědomostí od známých, bych toto zaměstnání doporučil, ale s tím, aby si napřed prověřili uvedenou agenturu...“, (SPZ5) „...nevím, nemám žádné zkušenosti...“, (SPZ2) „...pokud bych měl dobré zkušenosti, tak určitě ano...“, (SPZ6) „...nemám zkušenosti, ale pokud by nemohl sehnat práci, tak bych mu to doporučil, aspoň brigádně, než si najde něco lepšího.“ Pokud se jednalo o možnost kariérního postupu nebo pomoc v rozhodování budoucí kariery respondentů, se projevila jejich informovanost o místech, které obsazují agentury práce a respondenti se shodli, že nevidí, žádnou reálnou možnost na kariérní postup, a to z důvodu, že jsou obsazovány dělnické profese, nebo pozice kde není potřeba žádné vzdělání.

### **Agenturní zaměstnanci**

U této skupiny respondentů, která má s agenturním zaměstnáváním zkušenosti, nebo stále pro agenturu pracuje, se objevovaly dva postoje, a to jak pozitivní, tak i negativní. Vyplývá to z jejich praktických zkušeností. (AZ2) „...z mých zkušeností bych již pro agenturu práce nešla pracovat, a to ani brigádně, hlavním důvodem je malé finanční ohodnocení a přístup zaměstnanců k nám...“. (AZ3) „...pokud bych nemohl najít jinou práci, tak bych šel znovu pracovat pro agenturu práce, ale raději jen na brigádu, ale v případě, že by byly nabídnuty velmi dobré podmínky a práce, která by mně zajímala, tak ano.“ (AZ4) „...jelikož nemám dobré zkušenosti, tak již určitě ne, dalším důvodem je, že

*mám nyní malé dítě a práce je vždy daleko od místa bydliště a pracuje se v turnusech.“ (AZ5) „...určitě ano, mám dobré zkušenosti, ale doporučil bych, aby si tu agenturu dopředu prověřili a informovali se o ní...“ (AZ1) „...při hledání zaměstnání jsem nemohl najít práci, a proto jsem šel do agentury pracovat a pracuji tam do dnes, tak určitě ano, ale asi záleží, na jakou agenturu narazíte.“ Při dotazech ohledně doporučení agentury práce a jejich službách se rovněž projeví zkušenosti, které respondenti měli: (AZ2) „...určitě bych nikomu nedoporučila jít pracovat pro agenturu práce, a to ani brigádně...“, (AZ3) „...pokud by někdo nemohl najít práci tak bych mu to doporučil, nebo aspoň jako brigádu na nějaký čas, než se u něj zlepší situace...“, (AZ5) „...z hlediska poskytovaných služeb agentur práce si myslím, že jsou přínosem pro zlepšení pracovního trhu a z mých zkušeností určitě bych tuto formu doporučil. (AZ1) „...již jsem doporučil známým, aby šli do agentury pracovat.“ „...z hlediska poskytovaných služeb agentury jsou dobré, agentura má koordinátory, kteří jezdí a pomáhají řešit problémy.“ Ohledně kariérního postupu většina respondentů odpovídala, že nevidí možnost postupu. (AZ2) „...ne, žádný postup nevidím.“ (AZ4) „...postup, nevidím, a že by to nějak ovlivnilo mé rozhodování o profesní kariéře tak to určitě ne.“ (AZ5) „... pokud je někdo dobrý dělník a prokáže organizační schopnosti tak se může stát koordinátorem, ale to je tak asi nejvyšší co v rámci agentury může...“ (AZ1) „... jelikož jsou obsazovány jen dělnické pozice, možnost kariérního postupu nevidím.“*

### **5.5.2.1 Vyhodnocení**

Při smýšlení o agenturním zaměstnávání se u CPZ projevíly předsudky a nepochopení a mylné informace o institutu agenturního zaměstnávání. Respondenti se většinou stavěli k tomuto druhu zaměstnání negativně, s tím, že by do agentury práce pracovat nešli, a to hlavně z finančních důvodů. Tento názor podstatně ovlivnila obecně rozšířena mylná informace o poplatcích pro agenturu práce. Respondenti obecně tvrdili, že si práci vždy našli sami, jen jedna respondentka připustila, že by v případě nutnosti na nějakou dobu tuto práci přijala, ale jen jako dočasné řešení. I v dalších odpovědích se projevíla neinformovanost o agenturním zaměstnávání, respondenti nevidí žádnou možnost kariérního růstu a takové zaměstnání by nikomu nedoporučili a ani to neudělali. Tento přístup je dán i skutečností, že se o tento institut nikdy nezajímali a nic si oněm ani nezjišťovali.

U druhé skupiny respondentů se projevila vyšší informovanost a respondenti se k tomuto způsobu zaměstnávání stavěli pozitivněji. Všichni respondenti se shodli, že by zaměstnání v agentuře práce v případě nutnosti přijali, ale někteří jen jako krátkodobé řešení nebo brigádu ke své práci. Respondenti se také shodovali v tom, že by tento způsob zaměstnávání doporučili, někteří ji i doporučili svým známým, když nemohli najít práci nebo jako brigádu v případě nutnosti nebo studentů. U pohledu na kariérní postup se shodli s CPZ, že z důvodu obsazovaných pozic žádnou možnost nevidí.

Agenturní zaměstnanci měli pozitivní i negativní postoje k tomuto druhu zaměstnávání, což je dáno jejich vlastními zkušenostmi. Dva respondenti, po svých zkušenostech, jasně řekli, že by pro agenturu práce již pracovat nešli a ani by ji nikomu nedoporučili. Ostatní by do agentury znovu nastoupili, ale při doporučení upozorňují, aby si zájemce o tuto práci agenturu předem prověřil. Z hlediska kariérního postupu se většina shodla, že žádnou možnost nevidí, jen jeden řekl, že se jde vypracovat na koordinátora, ale to je jediný možný postup. Jejich odpovědi odpovídají jejím zkušenostem, jelikož zastávají jen dělnické profese. Zároveň si nemyslí, že práce nějak ovlivnila o jejich rozhodování o budoucí pracovní kariéře.

### **5.5.3 Třetí okruh: Informovanost o podmínkách agenturního zaměstnávání zaměstnanci a potenciálními zaměstnanci?**

Okruh se zaměřuje na zjištění znalostí o podmínkách agenturního zaměstnávání, jejich názory na ně, znalosti těchto podmínek a jejich dodržování agenturou práce. Zajímá mě o názory na povinnosti agentur práce ohledně dodržování srovnatelných podmínek u agenturních zaměstnanců a kmenových zaměstnanců. Dále jsem se zajímal, jestli tyto podmínky mají vliv na chování respondentů. Rovněž jsem se zajímal o názory na povolení agentury práce ke zprostředkování zaměstnání. Tak jak v předešlých kapitolách, jsou respondenti rozděleni do třech skupin.

#### **Potenciální zaměstnanci z ČR**

U potenciálních zaměstnanců jsem se zajímal, jestli znají, za jakých podmínek pracují agenturní zaměstnanci. U většiny respondentů se projevila neznalost a neinformovanost o této problematice. V odpovědích například zaznělo: (CPZ4) „...*nic zásadního, vydělávají na úkor nižších mezd jejich zaměstnanců.*“ (CPZ2) „...*o podmínkách*

*vím minimum, nepřipadá mi tento způsob zaměstnávání fér vůči zaměstnancům a zároveň vůči zaměstnavateli. “ Tento respondent tak jako při předešlých otázkách projevil neznalost a obecnou zkrácenost o celém institutu agenturního zaměstnávání. (CPZ6) „...myslím, že jen negativní věci pro zaměstnance, nezjišťoval jsem a ani mně to nezajímá. “ Respondent je student, který nikdy nepracoval, a odpovědi této skutečnosti odpovídají. (CPZ1) „...spíše negativní stanovisko, ale nejde to soudit jednotně, jelikož pracuji i s agenturními zaměstnanci, je poznat rozdíl mezi jednotlivými agenturami. Každá k nim přistupuje jinak a je to pak poznat i na fluktuaci, jejich zaměstnanců. Konkrétně jsem se o to nezajímala. “ (CPZ5) „...přesné podmínky neznám, neinformovala jsem se, ale dle mého názoru je to u každé agentury jinak a vše závisí na přístupu agentury k zaměstnancům. “ Při dotazech na srovnatelné podmínky se většinou shodli, že to vidí spíše negativně, tak jak v předešlých odpovědích. (CPZ2) „...o srovnatelných podmínkách, nic nevím, ale myslím si, že je stejné určitě nemají, již tím, že si agentura bere nějaké provize. “ (CPZ3) „...nic o tom nevím, nezajímala jsem se o to, ale myslím, že podmínky stejné nejsou. “ (CPZ4) „...měli by mít stejné podmínky jako zaměstnanci firmy, ale myslím si, že je nemají, máme různé benefity, ale oni je asi nedostávají. “ (CZP5) „...srovnatelné podmínky zaměstnanců firmy a agenturních zaměstnanců, by měly být stejné včetně benefitů, které dostávají naši zaměstnanci. Jedná se vždy o to, jak která agentura k tomu přistupuje. Spíše je ale nemají. “ (CPZ1) „...kmenoví a agenturní zaměstnanci by měli mít stejné podmínky, ale ne všechny agentury to svým zaměstnancům dávají. Ty slušné dnes, poskytují již některé benefity, které mají kmenoví zaměstnanci, ale všechny určitě ne. “ U dalších dotazů na podmínky a možnosti pracovat pro agenturu práce, všichni respondenti se shodli, že by nešly pro agenturu pracovat, pokud by měli nižší mzdu než zaměstnanci firmy, ke které by byli vysláni. Při otázce možnosti nástupu do firmy za stejných mzdových podmínek, všichni rovněž odpověděli, že pokud by to bylo za podmínek agentury práce tak určitě. Při doplňujících otázkách zaznělo: (CPZ4) „...pokud bych dostal nabídku stejných pracovních a mzdových podmínek kmenových zaměstnanců, včetně stejných benefitů, tak asi ano. “ (CPZ5) „... jelikož jsem pro agenturu nepracovala a zatím bych pod ní pracovat nešla, ale v případě nutnosti bych byla nucena pro ni pracovat, a přišla by nabídka od firmy, kde jsem přidělena, a podmínky byly stejné, jako mají kmenoví zaměstnanci, tak ano. “*

Ohledně povolení ke zprostředkování pět respondentu odpovědělo, že agentury práce ke zprostředkování zaměstnávání se řídí živnostenským zákonem a stačí jim na to



živnostenský list, nebo že neví. Jediná respondentka znala správnou odpověď: (CPZ1) „...agentury práce a musí požádat o povolení Generální ředitelství úřadu práce, zároveň musí deponovat kauci a musí uzavřít pojistku“. Správnost odpovědi vyplývá ze skutečnosti, že respondentka pracuje na ekonomickém úseku a v práci mají agenturní zaměstnance.

### **Potenciální zaměstnanci ze SR**

I u těchto respondentů se projevil stereotyp a nízká informovanost o institutu agenturního zaměstnávání a srovnatelných podmínkách zaměstnanců. Zároveň se projevila převážně negativní stanoviska. Při otázkách ohledně podmínek agenturního zaměstnávání zaznělo: (SPZ5) „...nevyužil jsem služeb agentur práce, nemohu odpovědět...“, (SPZ4) „... nic o tom nevím, kromě toho, že si berou poplatky...“. Podobné odpovědi zazněly i od dalších dvou respondentů. (SPZ1) „... nic o podmínkách nevím, nezjišťoval jsem si, jelikož jsem to nepotřeboval.“ (SPZ6) „...jsem kmenový zaměstnanec a neměl jsem potřebu tyto podmínky zjišťovat, ale asi to závisí na konkrétní situaci.“ (SPZ2) „...záleží to na agentuře, každá to má jinak, některé mají koordinátory, některé ne.“ (SPZ5) „... myslím si, že každá firma to má jinak a jen záleží na lidech, jestli na jejich podmínky přistoupí.“ U dotazů ohledně srovnatelných podmínek kmenových a agenturních zaměstnanců zaznělo: (SPZ5) „...myslím si, že podmínky zaměstnanců by měly být stejné, ale asi nejsou.“ (SPZ6) „... podmínky agenturních zaměstnanců by měly být porovnatelné s kmenovými.“ (SPZ4) „... že jsou nefér k agenturním zaměstnancům, dostávají méně než by měli.“ (SPZ2) „... podmínky by měly být srovnatelné včetně mezd a benefitů, ale myslím si, že tomu tak není.“ (SPZ1) „... záleží na agentuře, ale podmínky by měly být podobné, a to i včetně benefitů, které mají stálí zaměstnanci.“ (SPZ3) „... zaměstnanci by měli mít stejné podmínky, ale určitě to tak není, již z důvodu nižších mezd a provizí.“ Všichni respondenti se shodli, že by pro agenturu nezůstali pracovat, pokud by zjistili, že mají jiné mzdové podmínky a benefity než kmenoví zaměstnanci. Při dotazech, jestli by přijali místo ve firmě, kde jsou dočasně přiděleni, zaznělo: (SPZ1) „...pokud bych pro agenturu pracoval a dostal nabídku, která by byla stejná jako mají kmenoví zaměstnanci, tak asi ano, ale záleželo by kde by to bylo, pokud blízko bydliště tak ano“, (SPZ5) „... to by záleželo na více okolnostech, hlavně jaká by to byla práce a bavila mě“, (SPZ2) „...pokud, by byly podmínky stejné, tak asi ano“, (SPZ6) „...pokud by byly stejné podmínky a benefity, tak ano“, (SPZ4) „...pokud by byly podmínky stejné a práce by mě bavila, tak

*ano, muselo by to být někde poblíž.“ Při dotazech ohledně povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce, byli jen dva respondenti, kteří si mysleli, že stačí živnostenské povolení. Ostatní věděli, že agentura práce musí mít speciální povolení, jen (SPZ3) odpověděl, kdo toto povolení vydává. „Musí mít povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí.“ Na doplňující dotazy ohledně kauce a výše základního jmění, byly odpovědi podobné, dva respondenti nevěděli: (SPZ3) „... agentura musí složit kauci a udržovat základní jmění ve výši 30 000,-EUR.“ (SPZ2) „... musí složit nějakou kauci, ale výši neznám.“ (SPZ4) „... nějakou kauci musí složit, je to podmínka povolení.“*

### **Agenturní zaměstnanci**

U agenturních zaměstnanců se v rámci odpovědí setkáváme s pozitivním i negativním pohledem na služby agentur práce a srovnatelné podmínky. Je to dáno jejich vlastní zkušeností s tímto druhem zaměstnávání a agenturami práce. Při dotazech na podmínky agentur práce se celkově projevila pozitivní postoj, jen u dvou respondentů byl negativní, ale každý ten důvod byl jiný: (AZ2) „...vadil mě jejich přístup, že nás brali jako zboží.“ (AZ6) „...nejvíce mně vadil přístup některých zaměstnanců z organizačního týmu firmy, ale je to dle přístupu agentury ke svým zaměstnancům, dále mi vadí uzavírání smluv na dobu určitou a jejich stále prodlužování.“ Ostatní respondenti ocenili hlavně dobrou organizovanost, rychlejší informace a profesionalitu personálu. (AZ4) „... pracovala jsem pro více agentur práce, řekla bych, že se postupně jejich jednání zlepšuje a je profesionálnější, zajistí práci a mzdu jsem dostávala na účet včas, každý problém jsem řešila přes koordinátora a nemusela vůbec chodit na firmu.“ (AZ5) „... já jsem s jejich službami spokojený, jsou přínosem pro zlepšení pracovního trhu. Podmínky jsou u některých agentur práce nadstandardní...“ Při dotazech na srovnatelné podmínky zaznělo: (AZ5) *podmínky agenturních zaměstnanců by měly být stejné, jako u zaměstnanců firmy, kde pracuji, ale není tomu tak, některé benefity nemáme.“* (AZ4) „...u agentury u které jsem pracovala, byly velmi podobné podmínky se zaměstnanci kmenovými, o těchto podmínkách se dovídám při podpisu smlouvy.“ (AZ2) „... podmínky by měly být stejné, ale nejsou, hlavně nemají žádné benefity a berou nižší plat.“ (AZ1) „... podmínky nejsou stejné, ale měly by být, taky to záleží na agentuře, jak k tomu přistupuje.“ (AZ6) „... nejsou stejné, neproplácí nám příplatky za přesčasy, svátky nebo víkendy, bonusy taky nemáme.“ Při dotazech ohledně problému s nižší mzdou, než mají

kmenoví zaměstnanci a zjistili by to, pět respondentů řeklo, že by i v takovém případě pracovali pro agenturu práce, jen (AZ2) „... určitě ne, když jsem byla na brigádě v Anglii, tak jsem to zjistila a po jejím skončení jsem již přes agenturu nic nehledala, byl to celkem velký rozdíl po přepočtu na slovenské koruny.“ Při dotazech, zda by přijali nabídku jít pracovat do firmy, kde jsou přiděleni, byly odpovědi rozdílné, ale většina z nich se shodla, že za určitých podmínek ano. (AZ4) „...pokud bych nebyla na mateřské a byly by to práce, kde jsem pracovala naposledy, tak určitě ano.“ (AZ5) „... záleželo by, kde by to bylo, pokud blízko bydliště tak ano.“ (AZ3) „...pokud by se jednalo o dobrou práci tak ano.“ (AZ1) „... určitě ano, jelikož dělám blízko domova, pokud bych měl dojíždět daleko tak ne.“ (AZ2) „...určitě ne.“ Při dotazech na povolení ke zprostředkování se většina shodla, že agentura na svoji činnost musí mít speciální povolení. Ohledně kaucí a pojištění agentur práce již respondenti nebyli přesně informováni. (AZ1) „...předpokládám, že pojištění být musí, ale jestli musí skládat nějakou kauci nevím.“ (AZ3) „...pojištění by měli být, ale o kauci nevím.“ (AZ6) „...myslím si, že mají povinnost složit nějakou kauci a musí se i pojistit.“ Při doplňujících dotazech ohledně nějakých dalších podmínek, které se vztahují k povolení zprostředkování zaměstnání, již žádné neuvedli.

### 5.5.3.1 Vyhodnocení

I u tohoto okruhu otázek se u CPZ projevil nezájem a neinformovanost a zároveň se potvrdila obecná zkreslenost informací, dalo by se to nazvat i stereotypem o informacích o institutu agenturního zaměstnávání. Respondenti se shodli, že nemají v podstatě žádné informace o tomto institutu a ani si je nezjišťovali, jelikož je to nezajímá. Projevovali v podstatě negativní postoj, k tomuto typu zaměstnávání se zdůvodněním, že dostávají nižší mzdy a musí platit provizi. Jen dva respondenti se shodli, že je to asi v každé agentuře jinak a záleží na jejím přístupu. Respondenti se zároveň shodli, že by agenturní zaměstnanci a kmenoví zaměstnanci měli mít stejné podmínky, a to i včetně benefitů, ale zároveň dodávali, že si myslí, že srovnatelné podmínky nemají a na benefity mohou většinou zapomenout. Další shoda byla u respondentů i při otázkách ohledně možnosti začít pracovat pro firmu, ke které byli přiděleni, za stejných podmínek jako mají kmenoví zaměstnanci, tak odpovídali, že ano. Při otázce, na jakém základě a podměnek může agentura práce zprostředkovávat zaměstnání, čtyři respondenti odpověděli, že jim stačí živnostenské oprávnění. Jediná respondentka znala správnou odpověď, že agentura práce musí žádat o povolení Generální úřad práce, skládat

zálohu a pojistit se. Tato respondentka pracuje na ekonomickém oddělení a zároveň podniká v oboru účetního poradenství.

Druhý okruh respondentů se rovněž v podstatě shodl s názorem CPZ a rovněž s u něj projevila neinformovanost, neznalost a nezájem o agenturním zaměstnávání. Rovněž jejich odpovědi na podmínky se velmi podobaly předešlé skupině respondentů, s tím, že podmínky nejsou stejné, ale měly by být stejné, a to i včetně benefitů. Častěji, ale zazníval názor, že záleží hlavně na přístupu každé agentury ke svým zaměstnancům. V odpovědích na otázku, jestli by přijali nabídku zaměstnání od uživatele za stejných podmínek včetně benefitů, většina odpovídala kladně, ale na rozdíl od CPZ se objevila ještě podmínka, aby ta práce byla blízko jejich bydliště. Tento požadavek se objevil, hlavně z důvodu, že respondenti pocházeli z východního Slovenska a většina agenturních zaměstnanců jsou vysílání k uživateli do České republiky a v SR do okolí Bratislavy nebo Nitry, kde jsou firmy zaměřeny na automobilový průmysl. Při poslední otázce, za jakých podmínek může agentura práce zprostředkovávat zaměstnání, byla informovanost vyšší, jen dva respondenti si mysleli, že stačí živnostenské oprávnění, ostatní věděli, že agentura potřebuje speciální povolení a jeden z nich správně odpověděl, kdo toto povolení vydává, a že agentura je povinna sloužit kauci. K dalším podmínkám se již nikdo nevyslovil.

Agenturní zaměstnanci, celkově projevili pozitivní i negativní pohled, na služby agentur práce, a to z důvodu vlastní zkušenosti. Jen u dvou respondentů se projevil negativní přístup, který byl zapříčiněn jejich negativními zkušenostmi a přístupem agentur k nim. Ostatní oceňovali hlavně dobrou organizovanost, informovanost a její rychlost a zároveň profesionalitu zaměstnanců na náborovém oddělení a koordinátorů. Ohledně srovnatelných podmínek jejich a kmenových zaměstnanců panovala v odpovědích shoda, že podmínky by měly být stejné, ale nejsou. Zároveň, ale odpovídali, že to záleží na agentuře. U některých agentur jsou podmínky a benefity velmi podobné, a že to hlavně záleží na přístupu agentury. Při doplňujícím dotazu, zda by zůstali pracovat u agentury, pokud by zjistili, že mají menší mzdu než kmenoví zaměstnanci, jen jeden odpověděl, že ne. Byla to respondentka, která byla na brigádě v Anglii a zjistila, že bere podstatně menší plat než Angličané. Řekla, že by již z tohoto důvodu do agentury nikdy nešla pracovat. Ostatní odpověděli, že by pracovat zůstali, jelikož o této skutečnosti ví, ale jiné výhody, které jim tento druh zaměstnávání poskytuje, to převáží. Ohledně přijetí zaměstnání u uživatele, se respondenti většinou shodovali, že ano, ale objevila se i podmínka jako

u SPZ, poblíž bydliště. Tito respondenti uváděli, že pokud by to bylo daleko od jejich domova, tak za dopravu a ubytování by uhradili větší část mzdy. Při posledních dotazech ohledně podmínek za, kterých může agentura zprostředkovávat zaměstnání, jen dva respondenti odpovídali, že stačí živnostenské oprávnění. Ostatní věděli, že agentura práce musí mít speciální povolení, někteří se zmiňovali i o pojištění a kauci, kterou musí agentura složit. O ostatních podmínkách respondenti nevěděli.

#### **5.5.4 Čtvrtý okruh: Výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání podle zaměstnanců a potenciálních zaměstnanců:**

Poslední okruh se zabývá postojem a znalostmi respondentů k výhodám a nevýhodám agenturního zaměstnávání, co si o nich myslí, a jestli mají vliv na jejich rozhodování, zda pro agenturu práce pracovat nebo ne. I v této kapitole jsou respondenti rozděleni do tří skupin.

##### **Potenciální zaměstnanci z ČR**

U této skupiny respondentů jsem se zajímal o to, jaké vidí výhody a nevýhody u agenturního zaměstnávání z pohledu zaměstnanců, kteří nikdy pro agenturu práce nepracovali. Respondenti se shodovali v názoru, že přes agenturu práce se rychleji najde zaměstnání. Někteří si myslí, že agentury práce nabízejí větší nabídku práce, a to i přesto, že si myslí, že obsazují dělnické profese a pozice, kde stačí základní vzdělání. V odpovědích nejčastěji zaznělo: (CPZ1) „...největší výhodou vidím v tom, že si uchazeč najde práci velice rychle a většinou mu nabídnou více pracovních pozic u více firem...“ (CPZ5) „...výhoda je v rychlém poskytnutí práce a dostatek volných pracovních míst.“ (CPZ4) „...člověk může rychle najít práci a většina agentur má více pracovních nabídek...“ Jen respondent (CPZ2) odpověděl: „...žádné výhody nevidím jen nevýhody...“. V odpovědích na položené otázky byla ještě uvedena jedna výhoda, kterou zmínili dva respondenti: (CPZ1) „...jako další výhodou vidím, získání praxe u mladých lidí, kteří dokončili studium, ne každá firma chce zaměstnat člověka, bez praxe.“ Při odpovědích na nevýhody se respondenti shodli, že největší nevýhodou jsou menší mzdy. (CPZ3) „...vidím jednu hlavní nevýhodu, a to jsou podstatně menší mzdy...“ (CPZ4) „...nevýhodou jsou nižší mzdy oproti kmenovým zaměstnancům, jelikož si agentura strhává provizi...“ Při otázce, z jakého důvodu by přijali pracovní pozici u agentury práce, respondenti shodně odpovídali, že by pro agenturu práce

nešli pracovat, že si dokážou najít práci a pracovní pozice, které agentury práce nabízejí. (CPZ1) „...jelikož nabízejí jen dělnické profese, tak bych nabídku nepřijala.“ (CPZ2) „...jak jsem již uvedl, nevidím v tomto zaměstnávání žádné výhody a ani kariérní postup, tak určitě ne...“. (CPZ4) „...pro sebe nevidím budoucnost v dělnických profesích a ani žádné výhody v agenturním zaměstnávání, tak bych do firmy, jako agenturní zaměstnanec pracovat nešla...“. Po těchto odpovědích, již bylo zbytečné pokládat poslední otázku, z jakého důvodu byste přijal/a zaměstnání v agentuře práce a jaké výhody Vám to přineslo, respondenti ji v průběhu rozhovoru již zodpověděli.

### **Potenciální zaměstnanci ze SR**

Rovněž i u této skupiny se respondenti shodovali, že velkou výhodou je možnost rychlého zprostředkování zaměstnání a větší počet nabízených pracovních pozic. (SPZ1) „... určitě je výhodou rychlejší hledání zaměstnání a více nabízených pozic...“. (SPZ6) „... jako výhodou vidím možnost rychlého zaměstnání a většinou vám nabídnou více pozic v několika firmách...“. (SPZ5) „... nějaké výhody v tom nevidím, jediné, že když člověk potřebuje má práci hned, ale i tak bych si práci radši hledal sám...“. (SPZ4) „... nevím jaké by to mohlo mít výhody, jediné, co mně napadá tak pro studenty, že získají praxi...“. V případě nevýhod se projevila shoda, jako hlavní nevýhodu vidí nižší mzdy, ale objevili se i další nevýhody: (SPZ2) „... velkou nevýhodou vidím, v nejistotě práce, kdy zaměstnanec má smlouvu na dobu určitou...“. (SPZ3) „... pro mě nevýhodou je, že bývají vysílání do firem, které jsou daleko od domova a pracují tam turnusově, minimálně 14 dní a jako další nejistotu práce, když je firma nepotřebuje, pošlou je zpět domů a čekají, do jaké firmy je pošlou znovu...“. U této skupiny se projevily znalosti, jak to chodí v agenturách práce, a to i přesto, že pro ně nikdy nepracovali, ale ve svém okolí mají dosti známých, kteří pro agenturu pracovali nebo pracují. Při dotazech, za jakých podmínek by do agentury nastoupili a jaké výhody očekávají, se respondenti také shodli, že do agentury práce by nastoupili, jen v případě nutnosti, kdyby nemohli najít práci anebo velmi zajímavé nabídky nějaké výhody neočekávali. (SPZ1) „...pokud by ta práce byla v místě bydliště, za stejné peníze jako normální zaměstnanci a nic jiného bych nenašla, tak bych ji přijala, ale nějaké jiné výhody, že bych z toho měla, neočekávám...“. Jediný, kdo by nabídku nepřijal, a hledal by si práci sám, byl SPZ5.

### **Agenturní zaměstnanci**

Respondenti této skupiny se rovněž shodli, že hlavní výhodou je rychlost zaměstnání, zároveň však jako zaměstnanci agentury nebo bývalí zaměstnanci zmiňovali i jiné výhody, které v odpovědích u potencionálních zaměstnanců nezazněly. (AZ5) „...jelikož tam kde bydlím, není moc práce, agentura mně zaměstnala hned a zajistila, mně i dopravu a ubytování...“. (AZ1) „...od doby co dělám pro agenturu, jsem nemusel hledat práci, agentura ji vždy našla...“. (AZ6) „...nemusím se o nic starat, agentura vše zařídí a každý týden dostávám zálohu...“. (AZ4) „...výhodou je získání praxe a možnost nabídky stát se zaměstnancem firmy ke které jsem byla, přidělena...“. V případě nevýhod se respondenti shodovali, že nedostávají stejné bonusy jako zaměstnanci firmy. Dle pak placení provize agentuře práce a nižší mzdy. Zazněly i jiné nevýhody. (AZ1) „...nevýhodu vidím v tom, že nevím, jak dlouho budu, u které firmy pracovat...“. (AZ2) „...zaměstnanci mají jen smlouvy na dobu určitou, které se stále obnovují...“. (AZ5) „...nevýhodou je, že práce je většinou daleko od domova a pracuji v turnusech a nikdy nevím, jak dlouho tam budu. Již jsem zažil, že jsem odjel na turnus 14 dní a za 3 dny jsem jel domu, jelikož firma, ve které jsem měl pracovat, nás najednou nepotřebovala...“. (AZ6) „...vadí mi, že máme smlouvu na dobu určitou, které se neustále prodlužují...“. U této skupiny jsem poslední dvě otázky vynechal, jelikož již pro agenturu pracují nebo pracovali a v průběhu rozhovoru již na ně odpověděli.

#### **5.5.4.1 Vyhodnocení**

Jako nejvyšší výhodu CPZ uváděli, že přes agenturu práce najdou rychleji zaměstnání a mohou si vybrat z více. Jako další výhoda byla uváděná možnost získat praxi, a to především u mladých po dokončení studia, jelikož firmy zaměstnance bez praxe moc nechtějí brát. Jen jeden respondent odpověděl, že žádné výhody nevidí a vidí jen nevýhody. Respondenti se shodovali i v nevýhodách a jako hlavní nevýhodu uváděli nižší mzdy. Při dalších dotazech, za jakých podmínek, by přijali nabídku zaměstnání u agentury práce a jaké výhody by očekávali. Panovala rovněž shoda, s tím, že by do agentury nikdy pracovat nešli a práci si raději najdou sami. Negativní odpovědi na tyto otázky vycházely z neinformovanosti a nezájmu o tento způsob zprostředkování práce a obecně známých mylných informací o agenturním zaměstnávání.

Druhá skupina respondentů se rovněž shodovala v odpovědích, na výhody agenturního zaměstnávání, kde zaznívala možnost rychlého zprostředkování zaměstnání

a větší výběr pracovních pozic v několika firmách. Zároveň zazněla i možnost získání praxe pro mladé lidi po dokončení školy. U nevýhod nejčastěji rovněž zazněla odpověď nižší mzdy, ale objevily se i další, jako práce daleko od domova, nebo turnusový režim. Dále zazněla i nejistota práce a smlouva na dobu určitou, která se prodlužuje dle potřeb agentury práce. Při dotazech ohledně přijetí pracovní pozice v agentuře práce a možnostech kariérního postupu respondenti shodně odpovídali, že by práci přijali, jen pokud by to bylo opravdu nutné, a to na dobu určitou nebo brigádu. Rovněž, se objevovala podmínka, že by práce musela být v blízkosti jejich bydliště. S kariérním postupem nepočítají, jelikož agentury práce obsazují jen dělnické pozice. Jediný respondent, by nabídku nepřijal a hledal by si práci sám.

Agenturní zaměstnanci ve svých odpovědích uváděli více výhod než předešlé skupiny respondentů, ale i oni vidí hlavní výhodu v rychlosti zaměstnání, která je jim u tohoto způsobu zprostředkování nabízena a větší množství volných pracovních pozic. Mezi další výhody byly zařazeny pravidelné týdenní zálohy, zajištění dopravy do výkonu práce nebo zajištění ubytování. Někteří zaměstnanci jako výhodu uváděli, že od doby co pracují pro agenturu práce, nemuseli hledat žádné další zaměstnání, a to i přesto, že mají vždy smlouvu na dobu určitou. U nevýhod se respondenti shodovali, že největší nevýhodou je, že nemají stejné benefity a mzdu jako kmenoví zaměstnanci. Další nevýhodou spatřují v délce pobytu přidělení k jedné firmě, jelikož neví, jak dlouho budou u jednoho uživatele pracovat a zároveň v turnusech, kdy se někdy stane, že jedou na turnus a po pár dnech, se vrací domů, jelikož je již uživatel z nějakého důvodu nepotřebuje. Poslední nevýhodou, která se objevovala v odpovědích, byla doba určitá a časté prodlužování pracovních smluv a tím způsobená nejistota.

## **5.6 Porovnání dat potencionálních zaměstnanců z ČR a SR**

V diplomové práci provádím srovnání právní úpravy agenturního zaměstnávání s úpravami vybraných zemí EU, se zaměřením na právní úpravu SR. Proto jsem se rozhodl výzkum rozšířit i na SR a porovnat znalosti a informovanost o personálních agenturách, a institutu agenturního zaměstnávání mezi vybranými respondenty z obou zemí.



### 5.6.1 Vyhodnocení získaných dat u prvního okruhu otázek

Informovanost a znalosti respondentů z obou skupin se při odpovědích na otázky z tohoto okruhu otázek často shodovaly. Zároveň se u obou skupin projevil nezájem a převzetí zažitých obecně chybných informací. Lepší informovanost o rozdílech mezi agenturou a agenturou práce se projevila SPZ. O způsobu, kterým se dověděli o agenturním zaměstnávání, se skupiny shodovaly, že je obdrželi náhodně z medií, popřípadě od známých, ale shodli se na tom, že je úmyslně nezjišťovali a nevyhledávali je. Při otázkách na službách, které agentury práce poskytují a na jaké pracovní pozice zprostředkovávají zaměstnání, se obě skupiny ve svých odpovědích shodovaly. Shoda u obou skupin byla i v odpovědích na otázku ohledně provize pro agenturu práce.

V níže uvedených tabulkách je vidět, jak která skupina respondentů odpovídala na otázku z prvního okruhu:

1. Vysvětlíte rozdíl mezi personální agenturou a agenturou práce?
2. Víte, na jakém principu funguje agenturní zaměstnávání?
3. Jak a kde jste se dověděli o agenturním zaměstnávání?
4. Víte, jaké služby nabízí agentury práce?
5. Myslíte si, že agenturní zaměstnanci platí nějaký poplatek (provizi) agentuře práce za zprostředkování zaměstnání?

Tab. č. 2 – odpovědi respondentů na otázku č. 1

Otázka č. 1	ano, znali rozdíl	pletli si je	ne, neznali rozdíl
CPZ	2	1	3
SPZ	4	1	1

Zdroj: vlastní práce

Tab. č. 3 – odpovědi respondentů na otázku č. 2

Otázka č. 2	ano	ne
CPZ	2	4
SPZ	4	2

Zdroj: vlastní práce

Tab. č. 4 – Odpovědi respondentů na otázku č. 3

Otázka č. 3	média	jinak
CPZ	4	2
SPZ	3	3

Zdroj: vlastní práce

Tab. č. 5 – Odpovědi respondentů na otázku č. 4

Otázka č. 4	ano	ne	pracovní pozice, které obsazují	
			dělnické	jiné
CPZ	0	6	6	0
SPZ	0	6	6	0

Zdroj: vlastní práce

Tab. č. 6 – Odpovědi respondentů na otázku č. 5

Otázka č. 5	Ano, platí	Ne, neplatí
CPZ	6	0
SPZ	6	0

Zdroj: Vlastní práce

Z odpovědí respondentů je zřejmé, že SPZ jsou v informacích o rozdílech v personálních agenturách a agenturním zaměstnávání, mají lepší a přesnější informace, a to i přes to, že si tyto informace sami nevyhledávali ani nezjišťovali. U třetí otázky se projevila skutečnost, že SPZ pocházeli z regionu, ve kterém je vyšší nezaměstnanost a více lidí tam je zaměstnáno přes agenturu práce. V posledních dvou otázkách se obě skupiny respondentů shodly ve 100 % odpovědích. Tato shoda vychází z rozšířené, obecně známe mylné informace, že za zprostředkování zaměstnání se platí.

### 5.6.2 Vyhodnocení získaných dat u druhého okruhu otázek

I v tomto okruhu otázek, kde jsem se zajímal o smýšlení o institutu agenturního zaměstnávání, se respondenti z obou skupin často shodovali ve svých odpovědích, zároveň se, tak jak u předchozích otázek u SPZ, projevila větší informovanost a taky ochota nastoupit do agentury práce jako zaměstnanec.

V odpovědích na prvních pět otázek z tohoto okruhu, se respondenti jednoznačně shodli, že nemohou odpovědět, jelikož u žádné agentury nepracovali, žádné služby jim agentura neposkytla. Rovněž se shodují, že v kariérním postupu a rozhodování o budoucí profesní dráze by jim zaměstnání v agentuře práce nepomohlo, jelikož agentura práce obsazuje jen dělnické profese. Jejich odpověď se dala očekávat, jelikož se jedná o skupiny potenciálních zaměstnanců.

V níže uvedených tabulkách jsou odpovědi respondentů na další dvě otázky, u kterých se projevila větší ochota SPZ do agentury práce nastoupit.

10. Myslíte si, že by Vám pomohlo zaměstnání v agentuře práce v rozhodování o vaší další profesní dráze?

11. V případě nutnosti využil/a, byste možnost jednorázového přivýdělku, nebo dlouhodobé brigády služeb agentury práce?

Tab. č. 7 – Odpovědi respondentů na otázku č. 10

Otázka č. 10	Ano, pomohlo	Ne, nepomohlo
CPZ	0	6
SPZ	4	2

Zdroj: vlastní práce

Tab. č. 8 – Odpovědi respondentu na otázku č. 11

Otázka č. 11	ano	ne
CPZ	2	4
SPZ	5	1

Zdroj: vlastní práce

Při další otázce č. 13 Doporučil/a byste někomu agenturní zaměstnání, nebo jste tak již učinil?

Tab. č. 9 – Odpovědi respondentů na otázku č. 13

Otázka č. 13	ano	ne	nevím	doporučil
CPZ	0	4	2	0
SPZ	3	1	0	2

Zdroj: vlastní práce

Na poslední dvě otázky z tohoto okruhu již respondenti odpověděli při předcházejících odpovědích.

V odpovědích bylo poznat, že obě skupiny respondentů nebyli zaměstnanci agentury práce, zároveň se projevila jejich neznalost, neinformovanost o institutu agenturního zaměstnávání. Zároveň se projevila ochota SPZ v případě nutnosti nebo využití krátkodobé brigády, by do agenturního zaměstnávání nastoupili a zároveň by jej i za určitých podmínek doporučili.

### 5.6.3 Vyhodnocení získaných dat u třetího okruhu otázek

U prvních dvou otázek se respondenti z obou skupin shodli, že o podmínkách agenturního zaměstnávání nic neví, nezajímalo je to, a ani si o nich nic nezjišťovali, ale vyjadřovali se k tomuto druhu zaměstnávání negativně. Shoda se projevila i u třetí otázky tohoto okruhu na srovnatelné podmínky kmenových a agenturních zaměstnanců. Všichni respondenti se shodli, že podmínky by měly být srovnatelné, ale nejsou, a to hlavně kvůli tomu, že agenturní zaměstnanci platí provizi. Zároveň zaznělo, že záleží na tom, jak k tomu ta daná agentura přistupuje, některé se snaží je aspoň částečně dodržovat. Respondenti se jednoznačně shodovali, že by ukončili práci pro agenturu práce, pokud by zjistili, že nemají stejné podmínky.

U otázky č. 20 – Může agentura práce podnikat podle živnostenského zákona, nebo na svoji činnost potřebuje speciální povolení? V odpovědích na uvedenou otázku se projevila vyšší informovanost u SPZ. Viz tab. č. 10

Tab. č. 10 – Odpovědi respondentů na otázku č. 20

Otázka č. 20	Ano, znali	Ne, neznali
CPZ	1	5
SPZ	4	2

Zdroj: vlastní práce

Z uvedené tabulky je zřejmé, že nezájem a neinformovanost je u CPZ k agenturnímu zaměstnávání a právním předpisům velký, jen jeden respondent věděl na základě, jakého povolení mohou agentury práce zprostředkovávat povolení a doplnil to i o povinnost kauce a povolení. SPZ prokázali podstatně vyšší informovanost, kdy 4 respondenti, věděli, že

potřebují speciální povolení, dva respondenti věděli o kauci, kterou musí agentura skládat a jeden z nich i kdo vydává povolení ke zprostředkování zaměstnání. U otázky č. 21 se znovu projevila neochota CPZ jít pracovat pro agenturu práce. Jen dva odpověděli, že pokud by pro ni pracovali a dostali nabídku od firmy, kam byli vysláni, tak by ji přijali.

Naopak u SPZ se projevila vyšší ochota pro agenturu pracovat a 4 zaměstnanci odpověděli, že by nabídku přijali, ale u některých se objevila podmínka, že by práce musela být blízko domova. Na poslední otázku již respondenti odpověděli v průběhu rozhovoru při předchozích otázkách.

#### 5.6.4 Srovnání u čtvrtého kruhu otázek

Respondenti, se shodovali jak ve výhodách, tak nevýhodách.

Tab. č. 11 – Výhody agenturního zaměstnávání

	Rychlost zaměstnání	více pracovních pozic	praxe
CPZ	5	4	1
SPZ	5	4	2

Zdroj: vlastní práce

Tab. č. 12 – Nevýhody agenturního zaměstnávání

	mzdy	provize	turnusy	Smlouvy na dobu určitou	Nejistota zaměstnání
CPZ	3	2	0	0	0
SPZ	6	1	1	2	3

Zdroj: vlastní práce

Na ostatní otázky již respondenti odpověděli v průběhu rozhovoru. I zde se projevila větší ochota přijmout pozici v agentuře práce u SPZ, ale jen v případě nutnosti nebo práce musela být v blízkosti jejich domova.

#### 5.6.5 Vyhodnocení

Při srovnání obou skupin respondentů o jejich informovanosti, znalostech a přístupu k institutu agenturního zaměstnání, musíme vzít v úvahu, že uvedení respondenti pro agenturu práce nikdy nepracovali a mají své zaměstnání a takto je nutno brát i jejich odpovědi na otázky, které jim byly pokládány. U obou skupin respondentů se projevila

neznalost, neinformovanost a nezájem o tento způsob zprostředkování práce, který je ještě podpořen obecně rozšířenými mylnými informacemi o agenturách práce. Pokud se zaměříme na jednotlivé otázky a odpovědi, které v rozhovorech zazněly, zjistíme, že u skupiny respondentů SPZ je celková informovanost vyšší než u CPZ. Důvod této vyšší informovanosti je dán skutečností, že respondenti SPZ pocházejí a žijí na východě SR, kde v okresech tohoto Východoslovenského kraje u hranice s Polskou republikou, Ukrajinou a Maďarskem je nejvyšší nezaměstnanost a velké množství obyvatel je zaměstnáno přes agenturu práce. Z tohoto důvodu se o tomto způsobu zaměstnání více mezi lidmi mluví a SPZ se dostávají k určitým informacím od svých známých a příbuzných. Naproti tomu respondenti CPZ jsou z oblasti okolo Tábora, kde je nízká nezaměstnanost a žádný z respondentů neznal nikoho ze svého okolí, který pracoval pro agenturu práce. Na základě vysoké zaměstnanosti respondenti ani neprojevili zájem o tento druh zaměstnání a nesmíme zapomínat i na různé, obecně rozšířené mylné informace. Závěrem lze říci, tak jak je uvedeno výše, že informovanost o institutu agenturního zaměstnání, druzích agentur práce, jejich službách výhodách a nevýhodách je lepší u SPZ.

## 6 Výsledky a diskuse

V teoretické části práce bylo provedena analýza platné právní úpravy, její porovnání s právní úpravou EU, mezinárodně právních předpisů a jejich začlenění do naší právní úpravy. Dále byla porovnána právní úprava vybraných členských zemí EU se zaměřením na SR. Uvedená problematika byla podrobně popsána a jejím rozbořením a porovnáním bylo zjištěno, že právní úprava v ZoZ a ZP se jeví jako dostatečná. Při porovnání naší právní úpravy a úpravy vybraných zemí EU bylo zjištěno, že v některých zemích jsou přesněji a podrobněji definovány srovnatelné podmínky kmenových a agenturních zaměstnanců.

Praktická část byla rozdělena na dvě části. První část se zabývala vývojem agenturního zaměstnávání. Pro získání prvotních dat byla vybrána kvantitativní metoda výzkum konkrétně metoda dotazníkového šetření. Z dotazníkového šetření nemohl být učiněn žádný závěr, a to z důvodu, že respondenti vrátili jen 3 vypracované dotazníky. Proto byla data získána z dostupných zdrojů. Ze zjištěných dat je zřejmé, že zprostředkování přes soukromoprávní subjekty se stále vyvíjí a stalo se nedílnou částí pracovního trhu.

Druhé část se zabývala informovaností o druzích personálních agentur a institutu agenturního zaměstnávání, jeho výhodách a nevýhodách. Pomocí polostrukturovaných rozhovorů s respondenty byly zajištěny prvotní data, z nichž vyplynulo zjištění že, u potencionálních zaměstnanců převažují negativní postoje k agenturnímu zaměstnávání, a to u CPZ. Podstatně se tyto postoje projevují více než u skupiny respondentů SPZ. U AZ je vidět, že se k tomuto způsobu zaměstnávání stavějí pozitivněji, i když i v této skupině se projevují negativní postoje k některým problémům. Z výsledků výzkumu vyplývá, že agentury práce by, měly zlepšit informovanost zaměstnanců při náboru a lépe jim vysvětlovat způsob agenturního zaměstnávání a služby, které poskytují. Zároveň by bylo u vhodné zlepšit vzájemnou komunikaci mezi agenturou práce a agenturními zaměstnanci

### 6.1 Zhodnocení dotazníkového šetření

Do dotazníkového šetření bylo vybráno celkem 500 respondentů. Kteří byli rozděleni do 3 skupin respondentů. Skupiny tvořily agentury, agentury práce a uživatelé. Do prvních dvou skupin bylo vybráno po 200 respondentech a do třetí skupiny bylo vybráno 100 respondentů. Respondenti ze všech skupin, kteří na zaslané dotazníky odpověděli, ve většině

případů sdělili, že požadované údaje nemohou poskytnout, a to z důvodu obchodního tajemství nebo GDPR. Někteří odkazovali na veřejně dostupné zdroje a jejich www stránky, kde požadované údaje nebyly uvedeny. Z celkových 500 respondentů odpovědělo jen 15 a z toho jen 3 uživatelé zaslali vyplněné dotazníky. Z toho důvodu nebylo možné dotazníky zpracovat jako reprezentativní vzorek a ani nemohla být provedena sonda do fungování agentur a agentur práce. Proto byla data sbírána z veřejnoprávních zdrojů MPSV, APA a APPS. Na základě získaných dat je možné odpovědět na otázky ohledně rozvoje zprostředkování soukromoprávními subjekty a institutu agenturního zaměstnávání. Ze zjištěných dat je zřejmé, že zprostředkování zaměstnání přes soukromoprávní subjekty se stalo nedílnou součástí pracovního trhu v ČR. Jeho podíl se stále zvyšuje, a to hlavně u agentur práce, kdy v roce 2018 bylo přiděleno 358 654 agenturních zaměstnanců.

## 6.2 Zhodnocení kvalitativního výzkumu

K dosažení cíle kvalitativního výzkumu, kterým bylo odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: Jaká je informovanost o zprostředkování zaměstnání, druzích personálních agentur, institutu agenturního zaměstnávání, postojích potencionálních a agenturních zaměstnanců. Byly vytvořeny dílčí otázky, které jsem rozdělil do čtyř okruhů. První okruh se zabýval informovaností o druzích zprostředkování práce, agenturním zaměstnávání a jeho využití. Druhý okruh řešil postoje k agenturnímu zaměstnávání, zkušenosti s ním z pohledu agenturních zaměstnanců a potencionálních zaměstnanců. Třetí okruh se zabýval informovaností o podmínkách agenturního zaměstnávání. Poslední, čtvrtý okruh, řešil výhody a nevýhody agenturního zaměstnávání z pohledu respondentů. Respondenti byli vybráni metodou záměrného výběru ve věkové kategorii 18 – 50 let, a byli rozděleni do tří skupin. Z výzkumu vyplývá, že je rozdíl mezi postoji potencionálních zaměstnanců a agenturních zaměstnanců. U agenturních zaměstnanců je tento rozdíl dán vlastními zkušenostmi a informovaností a lze jej považovat za objektivní. U potencionálních zaměstnanců jsou jejich postoje subjektivní, a to z důvodu, že nikdy nepracovali u agentury práce a nemají žádné zkušenosti s institutem agenturního zaměstnávání. Při vyhodnocení znalostí respondentů ze skupin CPZ a SPZ, se projevila větší informovanost o agenturním zaměstnávání, jejich službách, zároveň i větší ochota za určitých podmínek přijmout pozici



v agentuře práce. Důvodem je i skutečnost, že SPZ bydlí v regionu s dlouhodobou vysokou nezaměstnaností, kde velká část zaměstnanců pracuje pro agentury práce, a jsou většinou vysíláni k uživatelům do ČR, nebo do oblastí v nichž se v SR vyrábí automobily což je okolí Bratislavy, Nitry nebo Martina a častěji přicházejí do styku s agenturními zaměstnanci. Oproti tomu CPZ žijí v jižních Čechách v okolí Tábora, kde je nízká nezaměstnanost a nepřichází tak často do kontaktu s agenturními zaměstnanci.

Po vyhodnocení dat získaných od respondentů, lze odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která je uvedena v úvodu této kapitoly. Informovanost o soukromoprávních subjektech, které zprostředkovávají zaměstnání je velmi nízká. Respondenti nevidí rozdíl mezi agenturou a agenturou práce, nebo si je pletou. Důvodem je neochota a nezájem se touto problematikou zabývat. Podobná neinformovanost se projevila i při informacích o institutu agenturního zaměstnávání a službách agentur práce. Tato skutečnost vychází z výše uvedené neinformovanosti, nezájmu a zároveň obecně rozšířenými mylnými informacemi o tomto způsobu zprostředkování práce. Negativní postoje se projevují k agenturnímu zaměstnávání hlavně u potencionálních zaměstnanců, kdež to v případě postojů k agenturnímu zaměstnávání se u potencionálních zaměstnanců projevují hlavně negativní postoje. U agenturních zaměstnanců jsou postoje spíše pozitivní, ale i u této skupiny se projevily k některým otázkám negativní postoje. Na základě výsledku výzkumu navrhuji v kapitole 6.3 opatření ke zpřesnění úpravy v ZP, které by přispělo k jednotnému výkladu srovnatelných podmínek a další opatření k zlepšení činnosti agentur práce.

### **6.3 Návrh doporučení**

I když se na první pohled zdá, že institut agenturního zaměstnávání je v našem právním řádu pevně zakotven, není právní úprava zdaleka ideální a praxe přináší podněty, jak ji změnit, tak aby lépe vyhovovala potřebám samotných agentur práce a zároveň by přispěla k pozitivnějším postojům agenturních i potenciálních zaměstnanců.

Tak jak je uvedeno výše, častý problém, na který poukazovali agenturní zaměstnanci je špatná informovanost o srovnatelných podmínkách kmenových a agenturních zaměstnanců. Tato neinformovanost dost často plyne z přístupu některých agentur práce, kdy o těchto podmínkách zaměstnanec sice informuje, tak jak jim to ukládá zákon, ale informace jsou zkreslené nebo neúplné. Na druhou stranu jim tento přístup částečně

umožňuje i ustanovení § 309 odst. 5 CZP, které je velmi obecné. Právní úprava by měla jasně specifikovat pracovní podmínky a definovat co patří do mzdy (platu) a co tam již nepatří. U pracovních podmínek by mohla být inspirací právní úprava SR, která tyto podmínky definuje v § 58 odst. 11 SZP. U mzdových podmínek bychom se mohli inspirovat rovněž SZP § 58 odst. 10 nebo právní úpravou Velké Británie.

Pokud se týká mylné informace, že si agentura práce bere provizi z mezd agenturních zaměstnanců, která je jim strhávána z mezd, jsem toho názoru, že tato neinformovanost vyplývá částečně z nezájmu těchto zaměstnanců, jelikož při doplňujících dotazech nebyli schopni odpovědět, jestli se třeba nejedná o srážku za dopravu nebo ubytování a částečně je na vině agentura práce. Pracovníci agentury práce, by před podpisem pracovní smlouvy, nebo při registraci v agentuře práce, měli budoucím agenturním zaměstnancům podrobněji vysvětlit princip agenturního zaměstnávání. Tento přístup, ale znamená větší zátěž těchto pracovníků a může se stávat, že při větším počtu uchazečů na celkové vysvětlování nemají čas. Proto by bylo v zájmu agentury, aby byl vytvořen manuál, který by obsahoval veškeré informace o agenturním zaměstnávání a důležité informace které se týkají zaměstnávání a vysílání zaměstnanců.

Z výzkumu rovněž vyplynulo, že někteří agenturní zaměstnanci jako jednu ze služeb, kterou agentura poskytuje svým zaměstnancům, jsou tzv. koordinátoři, kteří se starají o agenturní zaměstnance v místě jejich přidělení nebo za nimi jezdí v pravidelných intervalech. Tito zaměstnanci byli se službou koordinátorů spokojeni a chválili si ji. Z toho důvodu bych pozici koordinátora doporučil pořídit i agenturám práce, které ji zatím nevytvořili, a tato služby by byla přínosem pro obě strany.

## 7 Závěr

Diplomová práce nabízí pohled na zajímavé téma, které je v dnešní době aktuální. Čtenáři předkládá náhled na danou problematiku personálních agentur a agenturního zaměstnávání, který může být pro některé přínosný i z praktického hlediska, jelikož každý občan může služeb zprostředkování zaměstnání využít, a to v jakékoliv formě, kterou se práce zabývala. Uvedenou problematiku v českém právním řádu upravují CZP a ZoZ, ale zároveň z hlediska specifického postavení institutu agenturního zaměstnávání je nutné se zabývat i vztahy obchodně-právními, popř. občansko-právními, a to z důvodu, že se tyto právní vztahy prolínají.

V teoretické části byla provedena analýza právní úpravy, její porovnání s právní úpravou EU, kterou jsme jako její člen, byli povinni začlenit do naší právní úpravy a v neposlední řadě i implementace mezinárodně právní do naší právní úpravy. Cílem bylo podat komplexní pohled na uvedenou problematiku, porovnat českou právní úpravu s úpravou vybraných zemí EU se zaměřením na úpravu SR a seznámení s rozhodovací praxí ESD a jeho judikaturou. Uvedené prameny vykazují celou řadu vzájemných rozdílů, zároveň mají mnoho společných rysů, které korespondují s obecnými zásadami pracovního práva a současnou situací na trhu práce. Ve srovnání vybraných zemí EU je uvedena i Velká Británie, která byla v době zpracování této části diplomové práce členem EU. Z které z ní vystoupila 31. 01. 2020.

Komplexně byly řešeny vztahy mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem, kterého dočasně přiděluje k uživateli, vztahem agentura práce a uživatel a v neposlední řadě i vztahem uživatel a agenturní zaměstnanec. Podrobně byly analyzovány pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců. Jejich rovnost je jednou z hlavních zásad agenturního zaměstnávání, které musí agentura práce dodržet. Po vyhodnocení teoretické části práce je zřejmé, že česká právní úprava je dostatečná, ale bylo by vhodné některé její části, které se týkají stejných pracovních podmínek, aby byly upraveny a zpřesněny tak, aby se daly jednoznačně vykládat a tyto podmínky byly pro agenturní zaměstnance a kmenové zaměstnance stejné a nedaly se nejednoznačně vykládat v neprospěch agenturních zaměstnanců. Vzorem by mohla být právní úprava SR, kde tyto shodné pracovní podmínky jsou podrobně rozebrány, anebo z právní úpravy Velké Británie, která přesně specifikuje mzdové a platové podmínky.

Při získávání dat z dotazníkového šetření v aplikační části práce, která se zabývá rozvojem soukromoprávních subjektů, které se zabývají zprostředkováním práce a institutu agenturního zaměstnávání, bylo osloveno 500 respondentů. Zpětná vazba na zaslané dotazníky byla jen od 15ti respondentů, z nichž 12 sdělilo, že uvedené údaje nemohou poskytnout z důvodu, zachování firemního tajemství a ochranou dat na základě GDPR. Pouze 3 respondenti ze skupiny uživatelů, kteří mají své sídlo v okolí Tábora, zaslali vyplněné dotazníky. Výzkum tedy nelze považovat za relevantní, autor přikročil v průběhu zpracování práce k získání dat z veřejných zdrojů. Z vyhodnocení výzkumu v této oblasti je zřejmé, že zprostředkování zaměstnání soukromoprávními subjekty se stalo nedílnou součástí pracovního trhu. Jeho podíl se od roku 2013 neustále zvyšuje, a to hlavně v oblasti agenturního zaměstnávání.

K naplnění autor provedl výzkum v oblasti informovanosti respondentů o zprostředkování zaměstnání, druzích personálních agentur, institutu agenturního zaměstnávání, postojích potencionálních a agenturních zaměstnanců. Z vyhodnocení výzkumu vyplývá, že postoje respondentů ze skupiny potenciálních zaměstnanců a skupiny agenturních zaměstnanců jsou zcela odlišné. Názory potencionálních zaměstnanců jsou subjektivní a vychází z jejich neznalosti, neinformovanosti a obecně rozšířených mylných informací o agenturním zaměstnávání.

Postoje agenturních zaměstnanců vychází z objektivních názorů, které jsou dány jejich zkušeností s tímto druhem zprostředkování práce a většina z nich má pozitivní názor na agenturní zaměstnávání. Ze srovnání znalostí a informovaností o službách agentur práce a agenturním zaměstnávání mezi respondenty CPZ a SPZ vyplynulo, že se u respondentů z obou skupin projeví negativní postoje, které jsou dány neznalostí a neinformovaností. Zároveň se však projevila vyšší informovanost a ochota přijmout pracovní pozici v agentuře práce u SPZ než u skupiny respondentu CPZ.

Na základě výsledků výzkumu navrhuje autor některá opatření, ke zlepšení informovanosti o soukromoprávních subjektech, které zprostředkovávají zaměstnání, a která by vedla ke zlepšení služeb agentur práce. Z vyhodnocení výzkumu vyplynulo, že právní úprava srovnatelných podmínek byla přesněji definována se zaměřením zpřesnění definice podmínek, a to tak, aby bylo zřejmé, co jsou srovnatelné podmínky a co do srovnatelných podmínek nepatří. V rámci lepší informovanosti zaměstnanců o službách agentur práce a agenturním zaměstnávání navrhuji tato opatření: agentury práce by při

přijímání agenturních zaměstnanců měli lépe vysvětlovat způsob agenturního zaměstnávání, jimi poskytovaných služeb. Autor si je vědom, že ne vždy k tomu zaměstnanci náborových kanceláří mají dostatek času, a proto by měly agentury práce vytvořit informační brožurky, které předají uchazeči při pohovoru, nejpozději při podpisu pracovní smlouvy. Jako další opatření pro zlepšení informovanosti agenturních zaměstnanců je navrhováno jejich pravidelné informování pomocí koordinátorů přímo na pracovišti. Tento přístup respondenti považovali za přínosný a celkově byli spokojenější jejich postoje byly pozitivnější k tomu způsobu zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je specifickým institutem v oblasti pracovního práva a váže se k němu řada problémů. O čem svědčí i současná diskuse o státní podpoře vlády pro firmy, které museli usnesením vlády uzavřít své provozy, nebo u kterých na základě uvedeného rozhodnutí došlo k omezení provozu. Kdy podle návrhu MPSV by se tato podpora neměla týkat licencovaných agentur práce.<sup>105</sup> Tento přístup vlády jasně ukazuje, že o agenturním zaměstnávání, které se stále vyvíjí a stalo se trvalou součástí pracovního trhu, je nutné stále diskutovat a podporovat snahy o lepší informovanosti o něm. I z toho důvodu autor práce zpracoval danou problematiku podrobně, aby poskytla, komplexní pohled a byla přínosná i pro ty, kteří se s uvedenou problematikou zatím nesetkali.

---

<sup>105</sup> <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/400-tisic-lidi-v-nejistote-na-ne-statni-podpora-v-dobe-koronaviru-nevyjde-96823?seq-no=1&dop-ab-variant=&source=clanky-home>

## 8 Seznam použitých zdrojů

### 8.1 Literární zdroje

Barancová, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie Bratislava: C.H.Beck, 2017, 1424 s. ISBN: 978-80-89603-53-4

Daněk, M., Vyškovská, M., Fojtíková, J.: Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 1. vydání Olomouc: Anag, 2018, 375 s., ISBN 978-80-7554-148-2

Evangelu, J. E., Juříčka, O.: Personální agentury: Jejich úloha na trhu práce. vydání Ostrava: KEY Publishing, 2013, 79 s. ISBN 978-80-7418-164-1

Galvas, M. a kol.: Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8

Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Roučková D., Schmied, Z., Schweiner, P., Tomandlová, L.: ZÁKONÍK PRÁCE prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2019. 12. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2019, 1303s. ISBN 978-80-7554-190

Hůrka, P., Roučková, D., Schmied, Z., Eliáš, K., Bezouška, P.: Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. 4. aktualizované vydání Olomouc: Anag, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1

Olšovská, A., Toman, J., Švec, M., Schuszteková, S., Bulla, M.: Agenturné zamestnávanie. 1. vydanie Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 383 s. ISBN 978-80-8168-288-9

Pichrt, J. a kol.: Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2013, 395 s. ISBN 978-80-7400-481-0

Suchá, B., Vrajík, M., Čermák, T.: Srovnání českého a slovenského zákoníku práce. 1. vydání Olomouc: Anag, 2018, 372 s. ISBN 978-80-7554-157-4

Valentová, K., Procházka, J., Janošová, M., Odrobinová, V., Brůha, D., a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2018, 1162 s. ISBN 978-80-7400-534-3

Tomás Martínéz, The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies, Transaction Publishers 1976, ISBN 0-87855-0941

JOKLOVÁ, Kateřina a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí, ASPI 2009, strana 171, ISBN: 978-80-7357-437-6

STRÁNSKÝ J. Právo agenturních zaměstnanců na rovné zacházení pod zorným úhlem evropské směrnice. Časopis pro právní vědu a praxi, 2011, č. 3 s. 234

## 8.2 Seznam právních předpisů

Císařský patentem ze dne 20. 12. 1859, jimž se vydává Řád živnostenský

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 30. 6. 1965, v částce 32, na str. 358 – 412, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzgy2v6nrvfzygmmzyfuzdi>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 22. 3. 2012, v částce 33, na str. 1026 – 1365, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgezf6obzfu2q>

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 29. 6. 2005, v částce 94, na str. 5118 – 5136, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2v6mrvgewtma&rowIndex=0>

Zákon č. 255/2012, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 19. 7. 2012, v částce 86, na str. 3303 – 3309, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgezf6mrvguwtc>

Zákon č. 262/2006, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 7. 6. 2006, v částce 84, na str. 3146 - 3241, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga3f6mrwgiwtimq&rowIndex=0>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23. 7. 2004, v částce 143, na str. 8270 – 8316, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtguwtmmy>

Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23. 7. 2004, v částce 143, na str. 8317 – 8331, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nbtgywts>

Zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 11. 8. 2000, v částce 74, na str. 3622 – 3662, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgayf6mrvhawtkma&rowIndex=0>,

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 18. 12. 1992, v částce 117, na str. 3473 – 3491, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhez6njgywtcmjz&rowIndex=0>

Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 17. 12. 2004, v částce 215, na str. 11502 – 11519, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6nrtgqxhazrrfuya>

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 22. 12. 2011, v částce 146, na str. 5442 – 5453, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgev6nbnrhawts>

Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu osob, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 20. 7. 2009, v částce 66, na str. 3026 – 3032, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4v6mrsgiwti>

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 23. 1. 2004, v částce 7, na str. 290 – 333, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga2f6mjyfwzwcjmjngeya>

Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněná ve Sbírce zákonů dne 15. 12. 2003, v částce 142, na str. 7210 – 7223, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgazv6nbtgiwte&rowIndex=0>

Vyhláška 125/193 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 22. 4. 1993, v částce 34, na str. 690 – 696, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzhezv6mjsguwti&rowIndex=0>

Nářízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 12. 3. 2009, v částce 21, na str. 794 – 795, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4v6nrufuyq&groupIndex=0&rowIndex=0>

Zákon č.382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 20. 10. 2008, v částce 124, na str. 5899 – 5921, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqga4f6mzygiwtc&groupIndex=0&rowIndex=0#>



Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 17/1991Sb., znění účinné od 12. 6. 1951, zveřejněné ve Sbírce zákonů dne 1.2. 1991, v částce 4, na str. 90 – 96, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyv6mjxfuya>

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 8. 12. 2010, v částce 127, na str. 4752 – 4767, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mrqgeyf6mzug4wta&rowIndex=0>

Nález Ústavního soudu ze dne 1. března 2011 sp. zn. Pl. ÚS 55/10 ve věci návrhu na zrušení zákona č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, zveřejněný ve Sbírce zákonů dne 25.3.2011, v částce 30, na str. 810 – 841, dostupné také z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=onrf6mrqgeyv6obqfuya&rowIndex=0>

Zákon č. 311/2001 Zz., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný dne 8.8.2001, v částce 130/2001, na str. 325-3319, dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20200327>

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zveřejněný dne 13.1.2004, v částce 4/2004, na str. 22 – 54, dostupné z <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/20200327>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady

Úmluvy MOP

### 8.3 Internetové zdroje

<https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.-seam?documentId=onrf6mjygu4v6mrsg4wta>

<https://cs.wikipedia.org/wiki/Headhunting>

<https://www.uradprace.cz/web/cz/vyhledavani>

Ciett 2013, The Agency Work Industry around the World: Economic Report 2013.

Dostupné:

[http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett\\_EC\\_Report\\_2013\\_Final\\_web.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Ciett_EC_Report_2013_Final_web.pdf)

[www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at)

[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

[www.gesetze-im-internet.de/lohnunga\\_v\\_1/BJNR519500011.html](http://www.gesetze-im-internet.de/lohnunga_v_1/BJNR519500011.html)

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

[https://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura\\_práce](https://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura_práce)

[www.mpvs.cz](http://www.mpvs.cz)

<http://curia.europa.eu>

[www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz)

227/1859 ř.z., <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.-seam?documentId=onrf6mjygu4v6mrsg4wta>

## **9 Přílohy**

příloha č. 1 – Dotazník personální agentury

příloha č. 2 – Dotazník agentury práce

příloha č. 3 – Dotazník uživatel

## Příloha č. 1

Dobrý den,

Dovoluji si Vás oslovit jako jednu z personálních agentur, která působí na území České republiky a požádat Vás o spolupráci při práci na mé diplomové práci s názvem **Personální agentury a agenturní zaměstnávání**. Prosím o vyplnění krátkého dotazníku a jeho zaslání na mou adresu. Zároveň žádám o souhlas se zveřejněním Vámi poskytnutých dat. Souhlas je dán zasláním vyplněného dotazníku.

Předem děkuji za Vaši vstřícnost s poskytnutím informací uvedených níže v tabulce, a které budou sloužit pouze ke zveřejnění v mé diplomové práci. **Informace o Vaší firmě budou v této práci anonymizované.**

ROK	Počet zaměstnanců, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání	Z toho			
		dělníci	střední management	vyšší management	vrcholový management
2016					
2017					
2018					

Zasláním vyplněného dotazníku, souhlasíte se zveřejněním poskytnutých dat v mé diplomové.

Pavel Ondík

V Táboře..... Dne .....

### **Kontaktní údaje:**

Email: [ondik@paulconsulting.cz](mailto:ondik@paulconsulting.cz)

Mobil: 702702004

## Příloha č. 2

Dobrý den,

Dovoluji si Vás oslovit jako jednu z agentur práce, která působí na území České republiky a požádat Vás o spolupráci při práci na mé diplomové práci s názvem **Personální agentury a agenturní zaměstnávání**. Prosím o vyplnění krátkého dotazníku a jeho zaslání na mou adresu. Zároveň žádám o souhlas se zveřejněním Vámi poskytnutých dat. Souhlas je dán zasláním vyplněného dotazníku.

Předem děkuji za Vaši vstřícnost s poskytnutím informací uvedených níže v tabulce, a které budou sloužit pouze ke zveřejnění v mé diplomové práci.

**Informace o Vaší firmě budou v této práci anonymizované.**

<b>Název firmy:</b>	
<b>Sídlo firmy:</b>	
<b>Hlavní činnost firmy:</b>	

**Počet zaměstnanců k 31. 12. v letech:**

2016	
2017	
2108	

**Ke kolika uživatelům jste dočasně přidělovali agenturní zaměstnance v letech:**

2016	
2017	
2018	

**Z kterých zemí zaměstnáváte agenturní zaměstnance v %**

	<b>ČR</b>	<b>SK</b>	<b>Ukrajina</b>	<b>Ostatní země EU</b>
<b>2016</b>				
<b>2017</b>				
<b>2018</b>				

**Do kterých zemí přidělujete agenturní zaměstnance v %**

	ČR	SK	Ukrajina	Ostatní země EU
<b>2016</b>				
<b>2017</b>				
<b>2018</b>				

**Pokud Vám to smluvní vztahy dovolují, vyjmenujte největší obchodní partnery a jejich podíl v rámci dočasného přidělení Vašich zaměstnanců v %.**

Název uživatele	podíl v %

**Jaké pracovní poměry jste uzavírali se zaměstnanci (v %):**

	2016	2017	2108
<b>HPP<sup>106</sup></b>			
<b>DPČ<sup>107</sup></b>			

**Pracovní poměry se zaměstnanci na HPP jsou uzavírány (v %):**

	2016	2017	2108
<b>Na dobu určitou</b>			
<b>Na dobu neurčitou</b>			
<b>Na dobu dočasného přidělení</b>			

<sup>106</sup> Hlavní pracovní poměr

<sup>107</sup> Dohoda o provedení práce

**Do jakých pracovních pozic jsou dočasně přidělováni zaměstnanci:**

<b>ROK</b>	<b>Počet zaměstnanců,</b>	<b>Z toho</b>			
		<b>dělníci</b>	<b>střední management</b>	<b>vyšší management</b>	<b>vrcholový management</b>
<b>2016</b>					
<b>2017</b>					
<b>2018</b>					

Datum zpracování:	
Zpracoval (jméno, příjmení):	
Postavení/pracovní zařazení ve firmě:	

### Příloha č. 3

Dobrý den,

Dovoluji si Vás oslovit jako uživatele personálních agentur, které působí na území České republiky a požádat Vás o spolupráci při práci na mé diplomové práci s názvem **Personální agentury a agenturní zaměstnávání**. Prosim o vyplnění krátkého dotazníku a jeho zaslání na mou adresu. Zároveň žádám o souhlas se zveřejněním Vámi poskytnutých dat. Souhlas je dán zasláním vyplněného dotazníku.

Předem děkuji za Vaši vstřícnost s poskytnutím informací uvedených níže v tabulce, a které budou sloužit pouze ke zveřejnění v mé diplomové práci.

**Informace o Vaší firmě budou v této práci anonymizované.**

<b>Název firmy:</b>	
<b>Sídlo firmy:</b>	
<b>Hlavní činnost firmy:</b>	

**Kolik kmenových zaměstnanců měla Vaše firma v letech:**

2016	
2017	
2108	

**Spolupracovali jste v minulosti s agenturou práce? ANO NE**

**Pokud jste odpověděli ANO, prosím uveďte důvod ukončení spolupráce.**

**Spolupracuje Vaše firma s agenturami práce a pracují u Vás agenturní zaměstnanci na základě dočasného přidělení? <sup>108</sup>**

**Ano**  **Ne**

V případě odpovědi ne dále nevyplňujte.

---

<sup>108</sup> Nehodící škrtněte



**Kolik agenturních pracovníků u Vás pracovalo a na jakých pozicích v letech:**

ROK	Počet agenturních pracovníků	Z toho			
		dělníci	střední management	vyšší management	vrcholový management
2016					
2017					
2018					

**S kolika agenturami práce jste v uvedených letech spolupracovali:**

2016	
2017	
2108	

**Pokud Vám to smluvní podmínky dovolují, vyjmenujte agentury práce s největším počtem dočasně přidělených agenturních zaměstnanců a jejich podíl na dočasném, přidělení, uveďte v %.**

Název agentury práce	podíl v %

**Z jakého důvodu využíváte služeb agentur práce:**

.....

.....

.....

<b>Služeb agentury práce využíváte převážně:</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>%</b>
Krátkodobé přidělení (nárazově):			
Dlouhodobé přidělení:			

**V případě obou forem uveďte procentuální podíl jednotlivého přidělení:**

**Jaké výhody pro vaši firmu přináší spolupráce s agenturami práce:**

.....

.....

.....

**Nevýhody spolupráce s agenturou práce:**

.....

.....

.....

**Kolik agenturních zaměstnanců po skončení dočasného přidělení se stalo vašimi zaměstnanci v letech:**

2016	
2017	
2108	

Datum zpracování:	
Zpracoval (jméno, příjmení):	
Postavení/pracovní zařazení ve firmě:	